جامعة حلب

كلية الحقوق

النظام القانوني لإصابة العمل

دراسة مقارنة

أطروحة أُعدت لنيل درجة الدكتوراه في القانون الخاص

إعداد

رشا عبد القادر رحال

عضو هيئة تعليمية- كلية الحقوق بجامعة دمشق

لجنة الحكم على الأطروحة

السيد الدكتور: أحمد حسن البرعي	جامعة القاهرة	(رئيساً)
السيد الدكتور: شوَّاخ الأحمد	جامعة حلب	(مشْرفاً)
السيد الدكتور: علي الجاسم	جامعة دمشق	(عضواً)
السيد الدكتور: أحمد عيسى	جامعة حلب	(عضواً)
السيد الدكتور: خالد الخطيب	جامعة حلب	(عضواً)

٢٠١٠م/١٤٣١هـ .

شهادة

نشهد بأن العملَ المقدَّم في هذه الأطروحة هو نتيجة بحثٍ علميٍ قامت به المرشَّحة رشا عبد القادر رحال تحت إشراف الدكتور شوَّاخ الأحمد، الأستاذ المساعد في قسم القانون الخاص بكلية الحقوق بجامعة حلب.

إن أيَّ مراجع أخرى ذُكرت في هذا العمل موثَّقة في نص هذه الأطروحة.

المرشَّحة	**الأستاذ المشرف**
رشا عبد القادر رحال	**الدكتور شوَّاخ الأحمد**

ATTESTATION

Nous attestons que le travail de recherche présenté dans cette thèse est le résultat d'une recherche scientifique menée par la candidate Racha Abdulkader RAHHAL, sous la direction du Professeur Chawakh AL-AHMAD, maître-assistant au Département de Droit Privé de la Faculté de Droit au sein de l'Université d'Alep.

Toutes autres références citées dans ce travail sont textuellement documentées dans le corps de la thèse.

La candidate	Prof .Directeur de Recherche
Racha Abdulkader RAHHAL	Dr Chawakh AL-AHMAD

تصريح

أصرِّح بأن هذا البحث "النظام القانوني لإصابة العمل – دراسة مقارنة" لم يسبق أن قُبل للحصول على أيِّ شهادة، ولا هو مقدَّم حالياً للحصول على شهادةٍ أخرى، داخل القطر العربي السوري أو خارجه.

المرشَّحة: رشا عبد القادر رحال

Déclaration

Je déclare que ce sujet de recherche "Le Régime Juridique des accidents de travail et des maladies professionnelles – étude comparée " n'avait été soumis auparavant pour l'obtention d'aucun diplôme ni actuellement présenté pour l'obtention d'un autre diplôme en République Arabe Syrienne ni à l'étranger.

La candidate: Racha Abdulkader RAHHAL

بسم الله الرحمن الرحيم

قال الله عزَّ وجَلَّ

﴿ وما أُوتيتم من العِلْمِ إلاَّ قليلاً ﴾

سورة الإسراء، الآية ٨٥

﴿ وقُل اعملوا فسيرى اللهُ عملَكم ورسولُه والمؤمنون ﴾

سورة التوبة، الآية ١٠٥

﴿ إنّي رأيتُ أنه لا يكتب أحدٌ كتاباً في يومه إلاَّ قال في غَدِه:

لو غُيِّر هذا لكانَ أحسن، ولو زِيدَ هذا لكان يُستحسن. ولو قُدِّم هذا لكان أفضل. ولو تُرِك هذا لكان أجمل. وهذا من أعظم العِبر. وهو دليلٌ على استيلاءِ النقصِ على جملةِ البشر ﴾

العِماد الأصفهاني

المتوفى سنة ٥٩٧ هـ

الإهداء

إلى أرواحِ شهداء غزّةَ الطّاهرة

إلى من عنده القراءةُ شعار . . .

الكتّابُ جليس . . .

والمعرفةُ ضالةٌ أبدية . . .

إلى كلِّ عاملٍ أبى أن يصنعَ إلّا بإتقان

أو أن يعملَ من دون ابتغاءِ الجنان

إلى كلِّ صاحب عملٍ أبى أن يَفرِضَ عملاً من دون إعطاءِ الأمان

أو أن يعطيَ أجراً من دون شكرٍ واستحسان

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم:

﴿ واشكروا نعمتَ الله إنْ كنتم إيّاه تعبدون ﴾

النحل ١١٤

فأشكرُ الله الذي وهبني الصحةَ، العقلَ، والرُّشد لأضع الأفكارَ على السطور . وألهمني الصبرَ لأنهيَ هذا المشوار الطويل . ووضع في طريقي أناساً، لولاهم، ما تمّ هذا العمل .

إلا أنه . . . كما قال الرسول ﷺ :

"لا يشكرُ اللهَ من لا يشكرُ الناسَ[1] ."

الشكر كلُّه إلى:

* أحبِّ مخلوقَيْن إلى قلبي . . . أمي وأبي، اللذَيْن أحاطاني بحنانهما ورعايتهما . وكمْ من أيامٍ مرّت بي خلال عملي البحثي هذا، استحلتُ فيها طفلاً صغيراً يحبو، فكانا يأخذان بيدي ويشجّعانني على الوقوفِ من جديد .

* الأستاذ الدكتور نجيب عبد الواحد، الذي لولاه لتاهَ مركَبي عن شاطئه، ولَما أكملتُ مسيرتي العلمية التي هي جلُّ حياتي .

* أستاذي المشرف على الأطروحة، الدكتور شوّاخ الأحمد، الذي كانت كلماته تدفعني إلى الأمام، وتواسيني كلما تعبتُ من الركض، أو تسلّل إليَّ الشكُّ في الوصول .

* من علّمني القراءةَ، العامةَ منها والقانونية، وغرسَ فيَّ عشقَها .

* العاملين في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (الإدارة المركزية)، الذين أغدقوا عليَّ بمراجع قيمة أثْرَت هذا البحث . وأخصُّ بالذكر هنا: المدير العام الأستاذ خلف العبد الله، والأستاذ محمود دمّراني، مدير الشؤون التأمينية، والسيدة سهيلة حرب، مديرة التخطيط . كما أشكر السيدة زهور عرابي لِما قدّمته إليَّ من وافر خبرتها في مجال التأمينات الاجتماعية .

---

[1] رواه الإمام أحمد في مسنده، ج ٨-٧٩٢٦، ص ٦١.

* المستشار توفيق البابا، رئيس مجلس الدولة، الذي أفدتُ من خبرته في مجال إصابة العمل من منظور القضاء الإداري. والذي تكرّم عليّ بمنحي تسهيلاتٍ أتاحت لي استخراجَ الكثير من الوثائق المتعلقة بموضوع البحث، من آراءَ، وقراراتٍ صادرة عن القضاء الإداري.

* المستشار محمد حامد الصياد، وكيل وزارة التأمينات المصرية سابقاً، الذي كان يعينني عبرَ البريد الإلكتروني في دراسة قانون التأمين الاجتماعي المصري، ويزوّدني بأيّ تعديلاتٍ قانونية أو قراراتٍ وزارية تهمُّ موضوعَ الأطروحة.

* الدكتورة حلا محمد سليم زودة، رفيقة الدرب، التي كانت لي نعمَ السند، والتي – على الرغم من مشاغلها – قرأتْ هذه الأطروحة، وأرشدتني إلى ما فيه الصواب وحُسْن العبارة.

* العاملين في كلية الحقوق بجامعة حلب، سواءٌ في المجال الإداري أم التدريسي، وذلك لِمَا قدموا إليّ من مساعدةٍ ودعمٍ معنوي.

* بلدي الحبيب سورية، الذي منحني الثقةَ بقبولي في عضوية الهيئة التعليمية، وتَحمَّل نفقات دراستي سنينَ طوال، عسى الله يمدُّ في عمري ويحفظ لي صحتي لأردَّ بعضاً من فَضلِه عليّ.

يقتضي التنويه....

للشريعةِ الإسلامية السَّبْقُ في إقرارِ وجوب درء وقوع إصابة العمل، وفي إقرار تعويضٍ عادلٍ يَجُ بُ ضررها أيضاً.

قال الرسول الكريم ﷺ

"لا ضَرَرَ ولا ضِرار[1]"

[1] مالك بن أنس: الموطأ، ج٢، تخريج: هاني الحاج، المكتبة التوفيقية، د. ت، ص ١٨٤.

بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة

وفق القاعدة: التعريفُ قبل التأليف، لا بدَّ قبل دراسةِ موضوعٍ ما، أن يتُمَّ تعريفه. وخيرُ بدايةٍ لتعريف أيِّ موضوعٍ هي التعريفُ اللُّغوي. وعلى ذلك، فقبل الشروعِ في دراسة النظام القانوني لإصابة العمل ينبغي تعريفُ إصابة العمل لغوياً.

في القاموسِ المحيط، وَرد في باب صوَب: من الصَّوْب وضد الخطأ كالصواب، والقصدُ كالإصابة...، والوجدان والاحتياج والتفجيع كالمُصابة، والصابَّة: المُصيبة والمَصوبة والضَّعف في العقل[1].

أما معجم لسان العرب، فقد توسَّع في التفسير، فأصابَ من الصواب، وأصاب: أراد الجوابَ، وأصابه بكذا: فجَعه به، وأصابَهم الدهر بنفوسهم وأموالهم: جاحَهم فيها ففجعهم...، وأصابته مصيبةٌ فهو مُصاب.

وأصابَ الشيءَ وجَده وأصابه أيضاً: أرادَه، ويُفسِّر قوله تعالى: " تجري بأمره رُخاءً حيث أصاب[2]". وصابَ السهم نحو الرمية يصوب صوباً، وأصاب: من الإصابة ورجلٌ مُصاب، وفي عقل فلانٍ صابَّة أيْ فَتْرةٌ وضعفٌ وطرفٌ من الجنون، وفي التهذيب: كأنَّه مجنون، ويُقال للمجنون: مصابٌ، والمُصاب أيضاً: قصبُ السُّكَر[3].

وفي مختار الصحاح: المصابُ مفعولٌ من أصابته مصيبةٌ، والمُصاب أيضاً الإصابةُ. ورجلٌ مصابٌ أيْ به طرف جنون...[4].

فوَفق المعاجم الثلاثة، يعكِس كلٌّ من مصطلحيْ المُصاب والإصابة، فضلاً عن الصواب وما ينفي الخطأ، معنى الفاجعةِ والضَّعْف.

أما إضافةُ مصطلحِ الإصابة إلى مصطلح العمل فيعكِس وجودَ علاقةٍ بينهما. ففضلاً عن ارتباطهما اللغوي ارتباطَ المضاف بالمضاف إليه، تربطهما علاقةٌ، تتخذ – كما سيأتي تفصيله- إحدى صورتَيْن: فإما علاقة تبعية، وذلك في حال وقعت الإصابة في أثناء العمل، أو علاقةٌ سببية، في حال وقعت

---

[1] الفيروز آبادي، مجد الدين، محمد بن يعقوب: القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة/ بيروت، ط٤، ١٩٩٤، ص ١٣٦.

[2] سورة ص الآية ٣٦.

[3] ابن منظور، أبو الفضل، جمال الدين محمد بن مكرم، ابن منظور الإفريقي المصري: لسان العرب، المجلد ١، دار صادر/ بيروت، ط٣، ١٩٩٤، ص ٥٣٥.

[4] مختار الصحاح، للشيخ الإمام محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، المكتبة العصرية/ بيروت،٢٠٠٧، ص ١٨٠.

الإصابة بسبب العمل، تتخذ صورةَ حادثٍ فجائي أو مرضٍ تدرجي. وقد تجتمع الصورتان معاً، فتقع الإصابةُ في أثناء العمل وبسببه.

وفي هذه الإضافة أيضاً ما يُميِّز إصابةَ العمل عن الإصابة الطبيعية، من مثل الوفاة والعجز، اللذين يقعان من دون أن يكون لِعمل المصاب دورٌ في ذلك.

كما يستتبع ارتباطُ إصابةِ العمل بالعمل قِدَمَ هذا الخطر قِدَمَ بدْء الإنسان بالعمل واستخدام أدواته، حتى البسيطةِ منها، وسواء أتَمَّ هذا العمل لحساب غيره، أم لحسابه الخاص.

لقد فرضت خصوصيةُ هذا الخطر، أيْ إصابةُ العمل، وضعَ قواعد قانونية تتلاءَم وطبيعته، ولِتحكم مرحلتَيْن: مرحلةُ ما قبل وقوع الإصابة، تتمثل في سياسة الوقاية، وقواعدُ أخرى تحكم مرحلةَ ما بعد وقوعها، تتمثل في سياسةِ علاج آثارها، وذلك بمعالجة المصاب طبياً، وبضمان حصوله على تعويضٍ عن ضررها.

وما لبثتْ مجموعةُ القواعد القانونية تلك أن تطورتْ، لتبتعدَ شيئاً فشيئاً عن القواعد القانونية الأخرى التي تحكم فروعَ التأمينات الاجتماعية من شيخوخةٍ، عجزٍ أو وفاةٍ طبيعيين، بحيث يمكن القول بأنها باتت تُشكِّل نظاماً قانونياً خاصاً، جديراً بالدراسة والتحليل.

ولكلِّ نظامٍ قانوني – أيّاً كان موضوعه– محوران: نطاقُ تطبيق هذا النظام القانوني، والآثارُ القانونية التي تترتب على هذا التطبيق.

فأما عن نطاق التطبيق، فيشمل نطاقَ تطبيق هذا النظام القانوني على الأشخاص من جهة، وعلى الوقائع من جهةٍ أخرى. في حين تشمل الآثارُ القانونية لهذا التطبيق هؤلاء الأشخاص وتلك الوقائع.

وتنطبق هذه القاعدة على موضوعِ بحثنا: النظام القانوني لإصابة العمل. فيَشمل المحورُ الأول كلاً من نطاق التطبيق الشخصي، أيْ الأشخاص الذين تطبق عليهم أحكام هذا النظام، ونطاق التطبيق الموضوعي، أيْ الوقائع التي يشملها. أما المحورُ الثاني، المتعلق بالآثار القانونية، فيتمثل في التعويض الذي يستحقه المصاب.

وبعبارةٍ أخرى، فمحورا النظام القانوني لإصابة العمل يُمثِّلان حقَّيْن للمصاب؛ إذ يعكِس نطاق التطبيق حقَّ المصاب في تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل عليه، ومن ثَمَّ، على واقعة الإصابة، بينما تعكِس الآثار القانونية حقَّه في تعويضٍ عادلٍ عن هذه الإصابة.

أهمية البحث

تتجلى أهمية هذا البحث في نقاطٍ عدَّة، أوّلها قلَّة المؤلفات التي تناولت موضوعَ تأمين إصابة العمل بشكلٍ مستقل عن فروع التأمينات الاجتماعية الأخرى، وخصوصاً، فيما يتعلق بالقانون السوري.

فهناك فجوةٌ تفصل بين عاميْ 1996-٢٠١٠، إذ إنه، منذ عام ١٩٩٧، لم يَظهر أيُّ مؤلَّفٍ قانوني خاصٍ بهذا التأمين. فقد أصدر المحامي سليمان الدوس في ذلك العام كتاباً بعنوان "إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن"، إلى جانب بعض مقالاته المنشورة في مجلة المحامون السورية. حتى إن المؤلَّفات المتعلقة بقانون التأمينات الاجتماعية عموماً قليلةٌ أيضاً يرجع تاريخ إصدارها إلى ما قبل العام ١٩٩٧. وعلى ذلك، لم يصدر أيُّ مؤلَّفٍ قانوني خاصٍ بأحد فروع التأمينات الاجتماعية، أو بهذا القانون عموماً، منذ أكثرَ من عقدٍ من الزمن.

وبذلك، وجد الباحث نفسَه أمام مهمةٍ صعبة، وهي أن يمارسَ دورَ الفقه السوري الغائب، لشرحِ ما عُدِّل، أو ما أُضيف من نصوص، سواء بقانونٍ، أم بمرسومٍ تشريعي، أم حتى بقرارٍ وزاري.

ومن هنا، تنبع أهميةُ البحث في سدِّ الفجوة الزمنية التي تفصل بين مؤلَّف أحمد وليد سراج الدين الصادر عام ١٩٦٩ في شرح قانون التأمينات الاجتماعية، ومؤلَّف المحامي سليمان الدوس الصادر عام ١٩٩٦ حول تأمين إصابة العمل من جهة، وتاريخ مناقشة هذه الأُطروحة من جهةٍ أخرى، فضلاً عن الوقوف وقفةَ الناقد لمجموعتنا القانونية التأمينية مقارَنةً بكلٍّ من المجموعة التأمينية المصرية، والفرنسية خصوصاً.

الدراسات السابقة

قليلةٌ هي المؤلَّفات التي تناولت إصابة العمل كتأمينٍ له أحكامُه القانونية وخصائصه التي ينفرد بها عن التأمينات الاجتماعية الأخرى، على الرغم من أنها تنضوي معه في قانونٍ واحد.

فقد اقتصرت تلك المؤلفات على كلٍّ من مؤلَّفِ الدكتور فرنان بالي " نظام طوارئ العمل في التشريع السوري والتشريع المقارن"، الصادر عام ١٩٤٧، الذي تناول أحكامَ هذا التأمين وفق أحكام القانون رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦، ومؤلَّفِ المحامي سليمان الدوس، المذكور آنفاً، الذي تَلاه بعد عقود عدَّة.

وحتى فيما يتعلق بالمؤلَّفات التي تناولت تأمينَ إصابة العمل كأحد فروع التأمينات الاجتماعية، وذلك من خلال شرحها قانونَ التأمينات الاجتماعية، فإنها قليلةٌ أيضاً، تقتصرُ على مؤلَّف أحمد وليد سراج الدين، ومؤلَّف العميد صبحي سلوم.

لقد تمَّت الاستعانة بهذين المؤلَّفين للتزوُّد ببعض نصوص الاجتهادات القضائية السورية، فضلاً عن اجتهاداتِ كلٍّ من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

إلا أنَّ ما يُؤخَذ على تلك المراجع قِدَمُ تاريخ نشرها، الذي أصابَ الكثيرَ من معلوماتها داءُ الخطأ، أو ما يمكن أن نُطلق عليه: القانون السابق، فهو إما مُعدَّل أو مُلغى.

ولذلك، فإنَّ الاستعانةَ بكلٍّ تلك المؤلفات قد تمَّت بحذرٍ لاختيارِ ما لا يُخالف نصَّ كلٍّ من القوانين والقرارات الوزارية اللاحقة.

وفيما يتعلق بالمؤلَّفات القانونية العربية، فإنها – وإنْ كانت أكثر عدداً نسبياً – تتعلق بالكلِّ من دون الجزء في أغلبها، إذ إنها تتناول قانونَ التأمينات الاجتماعية عموماً، فلا تدخل إقليمَ إصابة العمل – إذا جازَ التعبير – إلا كعابرِ سبيل.

وأما عن المؤلَّفات القانونية الفرنسية، ففي الاعتمادِ عليها مغامرةٌ حقيقية، ذلك أن القانون الفرنسي عرضةٌ للتعديل بين ليلةٍ وضحاها، مما يعني اختلافَ الشروح الفقهية المتعلقة به، ومن ثَمَّ، تناقضَها بين مرجعٍ وآخر. فكان خيرُ مصدرٍ للباحث، فيما يتعلق بالقانون الفرنسي، المجموعةَ القانونية التأمينية التي تشمل كلاً من النصوص القانونية، والقرارات الوزارية، والأحكام القضائية. كما تمَّ اختيارُ المراجع الفرنسية بحذرٍ، مع الترصُّد لِمَا قد يَرِدُ فيها من تناقضٍ أو ذكر مادةٍ قانونية ملغاةٍ أو مُعدَّلة – رقماً أو مضموناً – وخصوصاً، أن قانون العمل الفرنسي الجديد قد اتَّبع نظامَ ترقيمٍ مختلفٍ عن سابقه.

صعوبات البحث

تتلخص صعوباتُ البحث، الذي اخترنا خوْضَ بحره، في نقاطٍ عدَّة:

أولاً – يُعدُّ تأمينُ إصابة العمل، الذي تعالجه هذه الأطروحة، جزءاً من كلٍّ، كونه أحد فروع التأمينات الاجتماعية. وعلى ذلك، فقد كانت الهواجس التي رافقت الباحثَ خلال رحلة إعداد الأطروحة كثيرةً. ومن تلك الهواجس: عدم جواز إهمالِ ما يتعلق بذلك الكل، وإنما توظيفه لشرح الأحكام القانونية المتعلقة بالجزء وإظهار خصوصيتها، فضلاً عن الحيلولة من دون ترك القارئ يَضيع بين تفاصيل هذا الموضوع المُتشعِّب قبل رفدِه بأساسياتٍ، وبمفاتيحَ تُعينُه على تلقي الغزيرِ من دون تشتُّت.

ثانياً – لم يَتطرَّقْ الفقهُ السوري إلى موضوع تأمين إصابة العمل منذ مدةٍ تجاوزت عَقْداً من الزمن، تعرَّضت خلاله نصوص قانون التأمينات الاجتماعية، و–بالتبعية– أحكامُ تأمين إصابة العمل، للتعديل أو الإلغاء، فضلاً عن صدور عددٍ كبيرٍ من القرارات الوزارية التي تتعلق بأحكام هذا التأمين، وهو ما خلَّف صعوبتيْن: فمن جهةٍ، بات الباحث من دون مرجعٍ قانوني يواكب تعديلاتِ الأحكام المتعلقة بقانونِ التأمينات الاجتماعية عموماً، وتأمينِ إصابة العمل خصوصاً، فما من مؤلَّفٍ قانوني يَشرح تلك التعديلات.

ومن جهةٍ أخرى، تم وضعُ الكثير من المؤلَّفات التي اعتمدنا عليها في ميـزان صـحـة المعلومـة القانونية، فكنا نغضُّ الطرْفَ عن كثيرٍ من الصفحات التي تتناول ما عُدِّل أو أُلغي، سواء تعلَّـق ذلـك بمادةٍ قانونية، أم بقرارٍ وزاري.

فما كان على الباحث إلا الانطلاقُ من حيث توقف الآخرون، وأن يُعلِّق على كلِّ ما صـدر خـلال عَقدٍ من السُّبات الفقهي على نصوصِ قوانين، ومراسيم تشريعية، وقراراتٍ وزارية، وحتى على أحكامٍ قضائية.

ومراعاةً لهذا الوضع، كنا في حال أورد أحد المؤلَّفات نصَّ مادةٍ قانونية-مُلغاةٍ أو معدلـةٍ- سـواء بالذكر أم بالشرح، نغفلُ ذكر هذا المرجع، ونكتفي بإيراد المادة القانونية المطبقة حالياً، وذلك تحسُّباً من عودة القارئ إلى ذلك المرجع، فيَجدَ مادةً مختلفةً، رقْماً أو مضموناً.

وإنْ كانت حواشي البحث كثيرةً، فإنها ما جاءت إلا توثيقاً لمرجعٍ، أو لتُحيلَ إلى نص مادةٍ قانونيـة أو إلى حكمٍ قضائي. أما الحواشي النصية فكانت، إما لشرحٍ أو تعليقٍ، أو لإيداعِ ما لا يحتملـه مـتنُ الأطروحة، فكان له من الهامش نصيبٌ، لِمَا في تقديمه للقارئ من فائدة.

ثالثاً- لقد وقفنا حائرين أمام الكثير من الاجتهادات القضائية المتناقضة- السورية منهـا خصوصـاً- حول الحكم على مسألةٍ ما، فارتأيْنا ألا نغفلَ ذكرَ أيٍّ منها، وإنما أشرنا إلى هذا التناقض، وإلـى مـا خالَف منها نصَّ القانون.

أهداف البحث وإشكاليته

تتلخص أهداف البحث فيما يأتي:

أولاً- دراسةُ محورَيْ النظام القانوني لإصابة العمل وَفْق القانون السوري، وهما: حقُّ المصاب بشموله في نطاق التطبيق، وارتباطُ هذا الحق بالتكييف القانوني لعملِ ذلك المصاب من جهـةٍ، سـواء كـان لحساب الغير، أم لحسابه الخاص، دائماً أم مؤقتاً، خاضعاً لقانون العمل أم مستثنىً منـه، أو ارتباطِـه بمصدر الإصابة أم بصورتِها من جهةٍ أخرى، حادثاً كانت أم مرضاً.

أما المحور الثاني، فيتمثل في حقِّ المصاب في تعويضه عن الضرر الناجم عن الإصابة، ومـدى تعليق هذا الحق بمسائلَ، كطبيعة الضرر ودرجته، وخطأ المصاب أو صاحب العمل، وهي نقاطٌ تُمهِّـد للبحث في المسألة الأساسية: عدالةُ هذا التعويض بتناسبه مع الضرر الناجم عن الإصابة.

ثانياً- تُعَدُّ غزارة التعديلات المتتابعة المتعلقة بالنظام القانوني لإصابة العمل في القـانون السـوري مؤشِّراً على تطوره التدرجي. ولدراسة هذا التطور لا بدَّ من مقارنته بالنظام القانوني لإصابة العمـل في قوانينَ أخرى مما يُمكننا من الحكم على مدى تطور هذا النظام، وفعاليته، ومدى تحقيقـه للغايـات التي شُرِّع لأجلها.

وهنا تتجلى إشكاليةُ هذا البحث: **مسألةُ التوازن بين هذين الحقيْن**، بين حقِّ المصاب في تطبيق أحكام النظام القانوني لإصابة العمل عليه – وهو النطاق الشخصي–، وعلى الإصابة كواقعة – وهو النطاق الموضوعي–، وحقِّه في الحصول على تعويضٍ عادلٍ يتناسب مع الضرر الحاصل.

ولَمَّا كان البحثُ يرصد تطورَ النظام القانوني لإصابة العمل من خلال هذين الحقيْن، فإن إشكاليتَه تتمثل في مسألتيْن: **مسألةِ تحقيق هذا النظام التوازنَ بين الحقيْن، محوريَّ هذا النظام، وذلك كطبيعةٍ تخص النظامَ من جهة، وفي مسألةِ تحقيق هذا التوازن كسمةٍ مرافقة لعملية التطور القانوني لكلٍّ من هذين المحوريْن من جهةٍ أخرى.**

ووفقاً لهذه الإشكالية ينبغي دراسةُ النظام القانوني لإصابة العمل في القانون السوري ومقارنتُه بالقوانين الأخرى، ودراسةُ تطور هذا النظام دراسةً مقارنةً أيضاً، وذلك لمعرفة وضع هذين الحقين في الميزان، تعادل كفتَيْه أو رجحان إحداها على الأخرى؟

منهج البحث

اتَّبعنا في منهج البحث لإعداد هذه الأطروحة القواعدَ الآتية:

أولاً– نظراً إلى ما للمقارنة من فائدةٍ عظيمة في توسيع دائرة الاستقصاء للحكم على مسألة التوازن –بوجهيْها–بَيْن محوريْ النظام القانوني لإصابة العمل، حرصنا على **اتباع المنهج المقارن**، بين قانون التأمينات الاجتماعية السوري وبعض قوانين التأمينات الاجتماعية الأخرى، وبالأخص، القانونيْن الفرنسي والمصري، إذ يُعدُّ القانون الفرنسي من أكثر القوانين الأوربية تطوراً في مجال التأمينات الاجتماعية، ومثله القانون المصري، مقارنةً بقوانين التأمينات الاجتماعية العربية.

فضلاً عن حرصنا على إيراد نصوص بعض القوانين الأخرى أو أحكامٍ قضائية، عربيةٍ وأجنبيةٍ متميزة، كونها تُغني البحثَ وعمليةَ المقارنة من جهة، وتُحقِّق الهدفَ الأساسي من هذه المقارنة، وهو تحديدُ موقع القانون السوري بين تلك القوانين ، أمقصرٌ... أم متطور من جهةٍ أخرى.

كما اتَّبعنا في دراسة النصوص القانونية المتعلقة بموضوع البحث **المنهجَ الاستقرائي**، القائمِ على استقراء الاتجاهات التي تبنَّتها تلك النصوص في معرض معالجتها المسائلَ التي تتألف منها مفردات البحث.

ولَمَّا كانت عمليةُ المقارنة ستنطلق من القانون السوري، فإن هذا القانون سيكون القاعدةَ في عملية المقارنة مع ما نهجته القوانين الأخرى، بالإضافة إلى نقدِ ما يستلزم النقدَ من نصوص القانون السوري والأحكام القضائية الصادرة عن المحاكم السورية في حال بانَ قصورها عن مواكبة تطور النظام القانوني لإصابة العمل.

ولَمَّا كان النقدُ عقيماً ما لم تخلّفه اقتراحاتُ تصحيحٍ وتصويبٍ أو عَرْض آراءَ نتحرى أن تشـ ـارِكَ في تطوير النصوص القانونية المتعلقة بموضوع البحث، فـ إنَّ الأخـ ذَ بـ **المنهج التحليـ ـي النقـ ـدي** ضروري، وذلك لتتجنبَ الأطروحة الوقوعَ في مَطَبِّ السرد النظري.

ثانياً- ما إصابةُ العمل سوى أحد فروع التأمينات الاجتماعية. وعلى ذلك، فدراستنا لهذا الفرع ستكون ضمن نصوص قانون التأمينات الاجتماعية، والقرارات الوزارية، والأحكام القضائية المتعلقة بها.

وبذلك تُستبعد- إلا ما ذُكر منها على سبيل المقارنة- الأحكامُ القانونية لإصابة العمل وفـ ـق عقـ ـد التأمين الخاص، الخاضعةُ للقانون المدني والتجاري.

ثالثاً- تتعلق دراستنا بالمصابِ العاملِ في القطاع الخاص من دون القطاع العام. وهذا التمييز، إنْ كان ضرورياً لدى البحث في موضوع إصابة العمل وفق القوانين الأخرى، كالقانون الفرنسي، لـ ـيس لـ ـه الأهميةُ ذاتها بالنسبة إلى القانون السوري، إذ إن المادة ٣٦ من القانون رقم ٧٨ لعام ٢٠٠١[١] قد مَنحت قانونَ التأمينات الاجتماعية رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩ صفةَ المرجع التأميني الموحَّد لكلِّ العاملين في الدولة والعاملين في القِطاعيْن الخاص والمشترك، وقد أُلغيت المادة ٥٣ من القانون الأساسي للعـ ـاملين فـ ـي الدولة حكماً[٢].

وهو ما أفسح لنا المجالَ للاستفادة من غزارةِ الاجتهاد القضائي الإداري وتطوره، وخصوصاً فيمـ ـا يتعلق بمفهوم إصابة العمل وتكييفها المهني؛ فاستعنّا بأحكامٍ قضائية صادرة عن المحكمة الإدارية العليا السورية، فضلاً عن آراء مجلس الدولة، كلُّ ذلك بما يخدم موضوعَ البحث.

رابعاً- لِتجنب تشتيت ذهن القارئ، اتَّبعنا منهجَ توحيد المصطلحات. فالتسمياتُ، وإنْ كانت تختلف من قانونٍ إلى آخر، إلا أنَّ لها المدلول ذاته. فتسميةُ "المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية"، وهي الجهـ ـة القائمة بإدارة تأمين إصابة العمل، وتحصيل الاشتراكات، ودفع التعويضات في القانون السوري، هـ ـي ذاتها "الهيئة القومية للضمان الاجتماعي" وفق القانون المصـ ـري، و" الصـ ـندوق الـ ـوطني للضـ ـمان

[١] الواردة في المادة ١٢٣ من قانون التأمينات الاجتماعية.

[٢] التي كانت تُحيل إلى قانون التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بأحكام إصابات العمل والأمراض الناشئة عن الوظيفة. ولم يتناول القانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم ٥٠ الصادر بتاريخ ٦-١٢ لعام ٢٠٠٤ تعويضَ إصـ ـابة العمـ ـل. أمـ ـا عـ ـن الموظفين، فقد عالج قانون التأمينات والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين الصادر وفق المرسـ ـوم التشـ ـريعي رقـ ـم ١١٩ بتـ ـاريخ ٢٦-١١-١٩٦١ هذا الموضوع، إذ تنص المادة ٢٣ منه على تخصيص معاشٍ في حال تم الفصل بسبب عدم اللياقة الصـ ـحية أو الوفاة، وذلك نتيجةً لحادثٍ وقع بسبب الوظيفة، سواء كان ذلك في أوقات العمل الرسمية أم غيرها، بنسبة ثلاثـ ـة أربـ ـاع الراتـ ـب الأخير مهما كانت مدة الخدمة. كما يُمنح الموظفون في حال تم فصلهم بسبب الظروف المشار إليها، أو للمستفيدون عنهم في حالة وفاتهم، تعويضاً إضافياً يُقدَّر بواقع ٥٠% من تعويض التأمين الذي يُستحَق لهم وفقاً لأحكام المادة ١٤ من هذا القـ ـانون. ويُحـ ـدَّد وزير المالية بقرارٍ منه الإجراءاتِ الواجب اتباعها لإثبات أن الحادثَ وقع بسبب الوظيفة.

الاجتماعي" وفق القانون الفرنسي. وبناءً على ذلك، فقد وُحِّدت كلُّ هـ ذه التسـ ميات فـ ي مصـ طلح: "**المؤسسة التأمينية**".

وتجدر الإشارة هنا إلى أن قانونَ التأمينات الاجتماعية السوري قد اتَّبـ ع طريقـ ةَ اختصـ ار هـ ذا المصطلح ضمن متْنه، إذ أشارت المادة الأولى منه إلى مصطلح "المؤسسة"، وإلى أن المقصود منه هو مؤسسة التأمينات الاجتماعية المُنشأة بمقتضى هذا القانون.

وتلافياً للتكرار ولتمتين نصِّ الأطروحة، وُحِّدت التسمياتُ المختلفة للقانون المتعلق بإصابة العمل: "قانون التأمينات الاجتماعية السوري"، و"قانون التأمين الاجتمـ اعي المصـ ري"، و"قـ انون الضـ مان الاجتماعي الفرنسي"، وذلك في مصطلحٍ واحد: "**القانون**"، ما لم يكن المقصود في نـ ص الأطروحـ ة فرعاً آخر من فروع القانون، كالقانون المدني أو الجزائي، إذ يقتضي هنا إيرادَ التسمية كاملةً.

خطة البحث

بدايةً، استهللنا هذه الأطروحة بمدخلٍ للتعريف بموضوع إصابة العمل، فقمنا بالبحـ ث فـ ي مـ دى خطورة ظاهرة الإصابة المرتبطة بالعمل، التي جاء الردُّ التشريعي مستهدفاً الوقايةَ منها، أو معالجـ ةَ آثارها، وذلك بصَوْغ نصوصٍ قانونيةٍ خاصة بهذه الإصابة، وبالسعي إلـ ى إيجـ اد أسـ اسٍ قـ انوني لمسؤولية صاحب العمل- الذي يعمل المصاب لحسابه- عن تلك الإصابة.

فجاءَ المبحثُ الأول ليتناول موضوعَ خطورة ظاهرة إصابة العمل، بشرح أسبابها المرتبطة بعلاقة العمل، وآثارها متعددةِ الأوجه: الاقتصادية، الاجتماعية، والنفسية.

أما المبحث الثاني، فقد خُصِّص لدراسةٍ تاريخية للظهور القانوني لإصابة العمل، وللأسس القانونية للمسؤولية عنها، التي اتَّسمت بالتدرج، وذلك إلى أن تم تبني نظرية الخطر المهني، وانتهـ اءً بمرحلـ ة تخطي موضوع إصابة العمل نطاقَ القانون الوطني إلى المنابر الدولية، لتُصاغَ كثيـ رٌ مـ ن أحكامـ ه القانونية ضمن نصوص اتفاقياتٍ دولية.

ومن ثُمَّ، فقد قُمنا بتقسيم الأطروحة إلى قسمَيْن اثنيْن، وَفْق المنهج المتبع في نظام البحث اللاتيني.

كما تم إفرادُ تمهيدٍ وتقسيمٍ لكل قسمٍ من أقسام الأطروحة مهما صَغُر، ابتـ داءً بالأقسـ ام الرئيسـ ة، وانتهاءً بالمطالب، ليَستنير به القارئ، قبل أن يَلجَ أيّاً منها، لِمَا في ذلك من تسـ هيلٍ لعـ رضِ الأفكـ ار والموضوعات.

وتُحيط بأقسام البحث إطاراتٌ منطقية: مقدمةٌ تمهِّد عقلَ القارئ لتلقي المكوِّنات، ونتائجُ فرعية لكلِّ قسمٍ، بابٍ، وفصل. وأخيراً، خاتمةٌ عامةٌ شاملة تضم نتائجَ انتهى إليها البحث، فضلاً عـ ن مقترحـ اتٍ نوصي بتبنيها لسَدِّ ثغراتٍ في قانوننا السوري، أو لمواكبة تطورِ نصوص القوانين الأخرى.

وهكذا جاءت خطة البحث كما يأتي:

مقدمة

فصل تمهيدي: التعريف بظاهرة إصابة العمل. ويتضمن مبحثيْن:

المبحث الأول: خطورة ظاهرة إصابة العمل

المبحث الثاني: التطور التاريخي للأساس القانوني للمسؤولية عن إصابة العمل

القسم الأول: نطاق تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل

وفيه بابان على النحو الآتي:

الباب الأول: النطاق الشخصي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل

الباب الثاني: النطاق الموضوعي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل

القسم الثاني: آثار تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل

ويتضمن هذا القسم بابيْن:

الباب الأول: التعويض الجزافي

الباب الثاني: التعويض المُكمِّل

خاتمة:

أولاً: النتائج التي خلُص إليها البحث

ثانياً: المقترحات

فصل تمهيدي

التعريف بظاهرة إصابة العمل

فصل تمهيدي

التعريف بظاهرة إصابة العمل

تمهيد وتقسيم

يَستدعي التعريفُ بظاهرة إصابة العمل تناولَ مسألتيْن، أوَّلُهما: خطورة هذه الظاهرة. أما المسألة الثانية فتتعلق بالظهورُ القانوني لإصابة العمل، الذي جاء رداً منطقياً على تلك الخطورة.

لقد مرَّت إصابة العمل بمراحلَ قانونية متعددة، ابتداءً من مرحلة اللا مسؤولية عن هذه الإصابة، وحتى مرحلة نشوء نظامٍ قانوني ذي سماتٍ، ومراحلَ تطور، وأهدافٍ خاصة.

وبناءً على ما سَبق، سيُقسم هذا الفصل التمهيدي إلى مبحثيْن على النحو الآتي:

المبحث الأول: خطورة ظاهرة إصابة العمل.

المبحث الثاني: التطور التاريخي للأساس القانوني للمسؤولية عن إصابة العمل.

المبحث الأول

خطورة ظاهرة إصابة العمل

تنبع خطورة ظاهرة إصابة العمل من كونِ إصابة العمل - في الأصل- خطرٌ اجتماعيٌ، له آثاره الاجتماعية والاقتصادية. وعلى هذا، سيُقسَم هذا المبحث إلى مطلبيْن: يتناول الأول منهما إصابةَ العمل كخطرٍ اجتماعي، بينما يَعرض المطلبُ الثاني آثارَ هذه الصورة من الأخطار الاجتماعية.

المطلب الأول- إصابة العمل خطرٌ اجتماعي

يُقسم هذا المطلب إلى فرعيْن، سيتم البحث، في الأول منهما- من خلال تعريف الخطر الاجتماعي- في مَوقِع إصابة العمل بين الأخطار الاجتماعية الأخرى، بينما يبحث الفرع الثاني في أسبابِ هذا الخطر الاجتماعي.

الفرع الأول- تعريف الخطر الاجتماعي Le risque social

يُعرَّف الخطر الاجتماعي بأنه الخطرُ الذي يؤدي إلى مساسٍ بالمركز الاقتصادي للفرد، إما بانعدام دخله كلياً، وذلك كحالة العجز الدائم بسبب المرض أو الشيخوخة، أو بإنقاص مبلغه، كما في حالة ازدياد الأعباء الأسريَّة، كازدياد عدد الأطفال، أو نفقات التعليم، أو العلاج الطبي... التي تَسد تنزف الدخل[١].

هذا من حيث أثرها في الدخل، أما من حيث المصدر، فتتنوع الأخطار الاجتماعية بتنوع أسبابها، فهي إما شخصيةٌ فيزيولوجية، كالشيخوخة والمرض والوفاة، أو اقتصاديةٌ كالأعباء الأسريَّة، أو مهنيةٌ، تتمثل في كلٍّ من إصابة العمل والبطالة[٢].

وبناءً على ذلك، فقد يكون الخطر الاجتماعي مستقلاً عن المهنة أو مرتبطاً بها. فأما المستقل عنها من مثل الشيخوخة أو المرض الطبيعي. وأما المتعلق بها، فإصابةُ العمل والبطالة. ويختلف هذان الخطران المهنيَّان في أنَّ الأولَ خطرٌ جسدي بطبيعته، وأما الثاني فهو خطرٌ اقتصادي[٣].

---

١ د.رمضان كامل: موسوعة التأمينات الاجتماعية. دار الألفي/ المنيا، ط١، ١٩٩٩، ص ١٨.

2 DURAND.P: La politique contemporaine de la sécurité sociale, Dalloz, 1953. p 61.

ويُنظر أيضاً: د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي. منشأة المعارف/ الإسكندرية، ١٩٩٦، ص ١٤.

3 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Précis Dalloz/ Paris. 1998. p 9.

فضلاً عن أن إصابةَ العمل قد تَعْدِم الدخلَ كلياً في حالة العجز الكامل عن ممارسة العمل، أو تُنقصه في حالة العجز الجزئي، في حين تقضي البطالةُ على مصدر الدخل نهائياً.

فإصابةُ العامل بحادثٍ أو بمرضٍ، كان لِنشاطه المهني دورٌ في وقوعهما، يُضفي على هذه الإصابة صفةَ الخطر المهني(١).

وفي حين يُعَدُّ كلٌّ من المرض والشيخوخة والوفاة أخطاراً اجتماعيةً مرتبطةً بوجود الإنسان، فإن خطرَ إصابة العمل، مرتبطٌ –من حيث المبدأ– بالعمل لحساب الغير. ولمّا لم تكن هذه الصورة من العمل معروفةً في البداية، فإن خطرَ إصابة العمل، حديثٌ نسبياً بالمقارنة مع أخطارٍ اجتماعية أخرى.

وبمقارنةِ إصابة العمل بالخطر الاجتماعي المتمثل في الشيخوخة، التي تُعدُّ خطراً محقَّقاً بسبب طبيعة جسم الإنسان المعرَّضة للفناء، فإن إصابةَ العمل تُعَدُّ خطراً اجتماعياً مهنياً احتمالياً.

وعلى الرغم من احتماليةِ وقوع إصابة العمل فقد كانت – كما سيأتي تفصيله– من أولى الأخطار التي حاول المشرعُ الاجتماعي مواجهتَها، إما بالطريق الوقائي، للحدّ من وقوعها، أو بالطريق العلاجي، وذلك بضمان التعويض عن ضررها(٢).

الفرع الثاني– أسباب إصابة العمل

تتعدد أسبابُ إصابة العمل(٣)، ويعود ذلك إلى أن ارتباطَ إصابة العمل بالعمل يستتبع ارتباطَ أسبابها بأطراف علاقة العمل: العامل، أو صاحب العمل، أو بأدواتِ العمل، اليدوية والميكانيكية، أو بموادَ معينة تستخدم في العملية الإنتاجية، أو بالأوضاع المحيطة ببيئة العمل، وخصوصاً في حال لم تُراعَ الشروطُ المتعلقة بها.

---

1 SIELLAN. Hubert: Evolution de l'indemnisation des maladies professionnelles. Revue de preventique, Grenoble, n° 6, août-sept, 1993. p 45.

٢ د.حسن خفاجي: الوجيز في التشريعات الاجتماعية في المجتمع السعودي. شركة المدينة المنورة للطباعة والنشر/ المدينة المنورة، ط1، ١٨٨٢، ص ١١٨.

3 AUBIN. Gérard, BOUVERESSE.Jacques: Introduction historique au Droit du travail. 1e, Presses universitaires de France, PUF/ Paris, 1995. p 234.

ولأسباب العمل تقسيماتٌ فقهية كثيرة، إلا أن التقسيمات الأعم تضم ثلاثَ فئات: فهي متعلقةٌ إما ببيئة العمل، أو بالإنسان، أو بالآلة. راجع في ذلك: د. رضوان الفيصل: إصابات العمل في سوريّة، بحثٌ علمي لنيل درجة الماجستير في الصحة الصناعية وطب العمال. جامعة دمشق، كلية الطب، مطبعة اليازجي/ دمشق،١٩٨٩، ص ص ٨–٩ ؛ وأيضاً: دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية. منشورات المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، منظمة العمل العربية/ دمشق، ١٩٩٥، ص ١٨٣؛ ويُنظر: مصطفى الباش: أسباب الحوادث وإصابات العمل. مجلة التأمينات الاجتماعية/ دمشق، العدد١١، شباط لعام ٢٠٠٧، ص ٢٥.

وعلى ذلك، فالإصابة قد تقع بسبب أحد أطراف علاقة العمل: إما بسبب العامل، بإهم ال منه أو تهور، أو لأوضاع شخصية أفقدته القدرةَ على التركيز. فالعامل قد يُهمل اتباعَ تعليم ات السلامة، أو ارتداءَ الملابس الواقية، وذلك فيما يتعلق بصناعاتٍ معينة.

ولنقصِ التدريب أيضاً أثرٌ في وقوع الإصابة؛ فكلما تعقَّد أسلوب العمل، أو فرضت طبيعتُه استخدام الآلة، استلزَم ذلك حدّاً أدنى من الخبرة يُمكِّن العاملَ من السيطرة على أدواته، وحماية نفسه من خطر الآلة.

وقد تُشارك الأوضاع الشخصية للعامل في وقوع الإصابة، إذ يُعَدُّ الشرود إحدى نتائج الأوضاع الاجتماعية والنفسية السيئة(١). فالشعورُ بعدم الأمان في أثناء القيام بالعمل بسبب غياب التأمين من إصابة العمل المُحتملة بسبب آلةٍ خطرة أو مادةٍ كيماوية يُقلق العامل، مما يَشلُّ تركيزه، فتقع الإصابة. وبالمقابل، فتحسينُ الوضع الاجتماعي والنفسي للعامل يُقلّل من احتمالية الإصابة، حتى إنه يزيد من طاقته الإنتاجية(٢). فالعاملُ الذي يشعر بالأمان حيَال يومه وغدِه أكثر إنتاجاً من العامل القلق الخائف من إصابة عمل تُعرِّضه لخطرٍ جسدي ومادي(٣).

وقد تقع الإصابة بسبب صاحب العمل، لارتكابه خطأً ما، كالاستهانة في تطبيق تعليمات السلامة، أو في مراقبة احترامها من قِبل عمال منشأته.

وقد تحدث الإصابة أيضاً نتيجةَ معاملته السيئة لأحد عماله أدت إلى إصابته بمرض الاكتئاب(٤)، أو نتيجةَ تكليفه بإنجاز أعمالٍ تتطلب مجهوداً إضافياً مرهقاً سبَّبت له مرضاً في القلب.

---

١ دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ١٨٠؛ ويُنظر: د. عبد الرحمن العيسوي: سيكولوجية العمل والعمال، موسوعة كتب علم النفس الحديث، دار الراتب الجامعية/ بيروت، د. ت، ص ١٠٠. ويُعلل بعض الفقهاء المصريين كثرةَ حوادث العمل في مصر بأن العامل المصري قليلُ الاهتمام بصحته، يُكثر من السهر، ويتناول المُكيِّفات، وهو ما يُقلل من قدرته على تركيز الانتباه ويعرِّضه لخطر الحوادث. راجع: راغب بطرس، عبد العزيز رجب: شرح القوانين المنظمة لعقد العمل. دار النشر للجامعات المصرية/ القاهرة،١٩٥٧، ص ١٣٤.

٢ خلف العبد الله: الأمن الاجتماعي بين الفقه والقانون. مكتبة الفارس/ دمشق، د. ت، ص ٧٥. ويحدث القلق النفسي لدى العامل من وقوع إصابة العمل بسبب تطلب العملِ بذلَ الجهد العضلي والذهني. والقدرةُ على العمل لا تتوافر للإنسان في طفولته وتزول عنه في شيخوخته، كما أنها عرضةٌ في سنين الشباب للانتقاص أو الزوال بسبب مرضٍ أو عجز. وكما يُدرك الإنسان ضرورةَ العمل، يدرك كذلك الأخطار التي قد يتعرض لها، التي من الممكن أن تؤثر في مستقبله، مما يجعله في قلق دائم من المستقبل المجهول. راجع: د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٤.

٣ سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، الموسوعة العمالية. مؤسسة النوري/ دمشق، ط٢، ١٩٩٦، ص ٦.

٤ إذ تدخل ضمن مجموعة الأخطار المهنية نوعيةُ العلاقات بين زملاء العمل والمناخ النفسي والاجتماعي لبيئة العمل. يُنظر: د.سمير رجب سليم: خدمات الصحة المهنية المقدمة للعمال، مجلة العمال العرب الصادرة عن الاتحاد الدولي للعمال العرب/ دمشق، العدد ٣٣٣، تشرين الأول والثاني لعام ١٩٩٥، ص ٨٨. ويُعطي الجو العام في المنشأة والعلاقات بين الرؤساء والعمال

إلا أن احتمالَ تَسبُّب أحد أطراف علاقة العمل في وقوع الإصابة، لا يَستبعد أن يكون فعل الغير سبباً بها أيضاً، وخصوصاً في حال اقتضت طبيعةُ العمل وجودَ علاقةٍ مع العملاء أو الزُبُن.

فالضغوطُ المباشرة التي يمارسها الزبون على العامل قد تشارك في إصابته بتوترٍ عصبي. وكذلك في حال أعطى المورِّد معلوماتٍ خاطئة حول منتَجٍ، أو مادةٍ كيماوية، أو آلةٍ على العامل أن يستخدمها.

وقد تُشارك أدوات العمل وأوضاعه المحيطة به في وقوع الإصابة. فأدواتُ العمل سواء كانت يدويةً، ميكانيكيةً، أم كهربائية، والعناصر المستخدمة في الإنتاج كلُّها، كالمواد الكيماوية أو المشعة، قد تكون سبباً بوقوع إصابة العمل[١].

كما أن لِعناصر بيئة العمل، من إنارةٍ وضيق فراغٍ وتهوية وحرارة وضجة، دوراً في وقوع الإصابة أيضاً، وخصوصاً في حال لم تراعَ الشروطُ المتعلقة بها، وذلك كالعمل على آلة تصوير المستندات في مكانٍ صغير من دون تهويةٍ كافية، أو إصلاحِ الساعات في مكانٍ ضعيف الإنارة.

ومع ذلك، قد تقع إصابة العمل من دون أن يُعرَف لها سببٌ معين، كما في حالة القوة القاهرة أو الحادث الفجائي، فقد ينفجر المرجل، على سبيل المثال، على الرغم من اتباع تعليماتِ السلامة كلِّها [٢].

انطباعاً سيئاً أو انطباعاً حسناً حول مدى احترام سلامة العمال، فإذا أرادت المنشأة تخفيضَ حوادث العمل فعليها أن تحسِّن نوعية العلاقات الاجتماعية فيها.

V. BERT [Claudie]: L'accident du travail: Une erreur plus collective qu'individuelle. Journal de Sciences Humaines. n° 178, janvier, 2007. www.scienceshumaines.fr. LETOURNEUX. Véronique-Daubas et THEBAUD-MONY. Annie: Les angles morts de la connaissance des accidents du travail. Revue de Travail et Emploi. n° 88, oct, 2001. p 36.

ولبيئة العمل النفسية دورٌ كبيرٌ في خفض معدلات الإصابات، كإتاحة فرصٍ للراحة في المنشآت التي تكثر فيها الحوادث عموماً من دون أن تكون أحوال العمل مبررةً لهذه الكثرة، فهناك علاقةٌ بين هذه الظاهرة والروح المعنوية السائدة بين عمال هذه المؤسسة. وفي هذه الحالات يكون العلاج برفع الروح المعنوية لهؤلاء العمال بالطرق السيكولوجية مفيداً في تقليل مستوى الحوادث التي تقع فيها. د. السيد محمد خيري: الصحة النفسية والصناعة. مجلة الصحة النفسية، العدد ١ لعام ١٩٥٨، ص ٦٩، مذكور لدى: د. فرج عبد القادر طه: سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل [دراسة نظرية وميدانية]، مجموعة علم النفس الإنساني. مكتبة الخانجي/ القاهرة، ١٩٧٩، ص ٢٢٦.

[١] دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ١٨٣.

[٢] سنرى لاحقاً أن من القوة القاهرة والحادث الفجائي ما يتصل بالعمل، بحيث لولا القيام بالعمل لَمَا حدثت الإصابة. فضلاً عن أن عدم معرفة سببِ الإصابة لا تحول دون عَدِّها إصابةَ عمل، ومن ثَمَّ، لا تحجب تطبيقَ أحكام النظام القانوني لإصابة العمل.

المطلب الثاني– آثار إصابة العمل

لَمَّا كان محلُّ إصابة العمل هو جسدُ المصاب، فإن ذلك لا يَستبعدُ أن تتولدَ عنها آثارٌ نفسية بالإضافة إلى ضررها الجسدي، ولَمَّا كانت خطراً اجتماعياً، فإن ذلك يستتبع أن تكون لها آثارٌ اجتماعية أيضاً.

كما أن آثارَ إصابة العمل تمتد – في حال اتصفت بالجسامة– إلى محيط العمل، بأطرافه ووسائله، فضلاً عن أن قدرةَ المصاب على العمل إنما هي جزءٌ من ثروة العمل في المجتمع ككُل، وهو ما يَستتبع أن تكون لإصابة العمل آثارٌ اقتصادية أيضاً.

وعلى ذلك، سيُعالِج الفرع الأول الآثارَ الاجتماعية لإصابة العمل، ثم يتناول الفرع الثاني، آثارَها الاقتصادية.

الفرع الأول– الآثار الاجتماعية

يرى الفقه أن الأحكامَ المتعلقة بإصابة العمل –وحتى التعويض عنها– إنما تعالج مشكلاتٍ إنسانية قبل أن تعالجَ أخطاراً مهنية[١].

فشعورُ المصاب، الذي خلَّفت إصابتُه عجزاً كاملاً أو جزئياً، بأنه غير مرغوبٍ فيه من قِبل أفراد أسرته، سواء بتوهمٍ منه بضيقهم به، أم بشعورهم فعلاً بأنه أصبح عبئاً عليهم، أو بتذمرهم بسبب حالته الصحية، قد يؤدي إلى حدوث أزماتٍ تُفكِّك الأسرة[٢].

وقد تدفع هذه الأزمات الأسريَّة المصابَ إلى الانطواء النفسي، وإلى الحقد على المجتمع[٣]، حتى إن الآثارَ النفسية لإصابة العمل قد تَتسبَّب بوقوع إصابة عملٍ لاحقة[٤].

فالضغوطُ الأُسرية قد تدفع العامل العاجز جزئياً عن العمل إلى عدم إيلاء عمله العنايةَ الكافية بسبب شروده الذهني، وانشغاله عن التركيز في أثناء القيام به.

وهذه الآثار النفسية التي تؤثر سلباً في العلاقات الأسريَّة إنما تؤثر في المجتمع ككُل. وهو ما يجعل لإصابة العمل آثاراً اجتماعيةً أيضاً.

---

١ إبراهيم الغطريفي: العمل والإنتاج. مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر/ القاهرة، ط١، ١٩٥٦، ص ١٠١.

٢ سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦.

٣ قد تَتسبَّب إصابة العمل –كما سيأتي تفصيله– في الوقوع فريسةَ مرض الاكتئاب، أو حتى بالقيام بالانتحار – كما سيأتي تفصيله– في بعض البلدان كفرنسا، وإنْ لم تنتشر حالةُ الانتحار في البلاد العربية والإسلامية لأسبابٍ سيكولوجية ودينية. سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٧.

٤ د. سلوى عبد العزيز مازن: ظاهرة إصابات العمل، تحليل اجتماعي مع بحث ميداني على عينة في إحدى الوحدات الصناعية في مدينة القاهرة الكبرى. مكتبة نهضة الشرق، جامعة القاهرة/ القاهرة،١٩٨٧، ص ٩.

وقد راعى المشرعُ الجانبَ الاجتماعي كأثرٍ من آثار إصابة العمل، وذلك في نصوص كلٍّ من قانونيْ التأمينات الاجتماعية والعمل[1].

فإصابةُ العمل خطرٌ اجتماعي تصدى له المشرع، فصاغَ أحكاماً قانونية بهدف الوقاية منه، أو للتعويض عنه، ليكفلَ في مواجهته الحمايةَ الاجتماعية[2].

الفرع الثاني- الآثار الاقتصادية

بالإضافة إلى الأثر الاقتصادي لهذا الخطر الاجتماعي في دخل العامل، سواء بإنقاصه، أم بانعدامه، وذلك بحسب ما تُخلِّفه الإصابة من عجزٍ كاملٍ أو وفاة، فتحرمه-ومن يعولهم- مصدرَ الدخل، فإن هذا الأثر الاقتصادي يتمثل أيضاً في تبعاتٍ اقتصادية متعلقةٍ بالمنشأة التي يعمل فيها المصاب.

ويمكن تقسيم الآثار الاقتصادية لإصابة العمل إلى نفقاتٍ مباشرة وغير مباشرة يتحمل صاحبُ العمل أعباءَها.

أولاً- النفقات المباشرة

وهي النفقات التي تترتب على الإصابة مباشرةً، وتُعَدُّ آثاراً اقتصاديةً قريبة زمنياً من تاريخ وقوع الإصابة، وتتمثل في كلٍّ من الخسائر البشرية والمادية.

فأما عن الخسائر البشرية، فبالإضافة إلى فقدانِ صاحبِ العمل أحدَ عماله -مصدر القوة الإنتاجية-، فإنه قد يتحمل التعويضاتِ العينية أيضاً، من مثل نفقات المعالجة الطبية والتعويضات النقدية لإصابة العمل في حال أُلزم بها قانوناً[3].

أما عن الخسائر المادية المتعلقة بالمعدات ووسائل العمل، فيتحمل صاحبُ العمل نفقاتِ إصلاحها أو تبديلها؛ إذ إن الضرر الجسدي المترتب على الإصابة غالباً ما يصاحبه عُطلٌ يقع للآلة التي كان المصاب يستخدمها[4].

---

[1] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٩. فعلى سبيل المثال جاءت المادة ٩٧ بميزة منحة الزواج التي خَصَّت بها بعض النساء اللاتي يتوفى معيلهن. وكالمادة ٩٨ التي تلزم المؤسسةَ التأمينية بتحمل نفقات الجنازة، فهي مساعدةٌ مالية لا تخفى غايتُها في الدعم المعنوي لمستحقي المعاش عن المتوفى. وكذلك المادة ١٠١ التي تعفي العاملَ من الرسوم القضائية... وسنلاحظ مراعاةَ الجانب الاجتماعي لإصابة العمل من خلال استعراض المواد المتعلقة بها في هذا البحث.

[2] د.سعيد عبد السلام: الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل. منشورات كلية الحقوق، جامعة المنوفية/ مصر، ط١، د. ت، ص ٥١.

[3] فصاحبُ العمل يُدخل في ميزانيته خسائرَ العنصر الإنساني والتي تشمل ما يستحقه عماله من تعويضاتٍ عن إصابة العمل تماماً كما يُدخل خسائر استهلاك المباني والآلات. راجع: د.محمد حسن فايق: التأمينات الاجتماعية، المبادئ النظرية، الجوانب الرياضية. كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود/ السعودية، ١٩٨٩، ص ١٤٦.

[4] دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٤١.

وفي أغلب الحالات، يَتْبَع إصابةَ العمل توقفٌ مؤقت عن العمل، مما يعني – تبعاً لطبيعةِ العمل الذي كان يقوم به المصاب ولطبيعةِ نشاط المنشأة– تَعطُّلَ الحركة الإنتاجية أو العمل الإداري.

ثانياً– النفقات غير المباشرة

وهي – خلافاً للنفقات المباشرة– لا تنجم عن الإصابة مباشرةً، وإنما بُعيْد فاصلٍ زمني بينهما. وبعبارةٍ أخرى، هي النفقات التي تتعدى آثارَ الإصابة على شخص المصاب، أو حقوقه في التعويض، أو الآلة التي كان يعمل عليها. وقد تترتب النفقات غير المباشرة كنتائجَ أو تبعاتٍ للنفقات المباشرة. وتجدر الإشارة هنا إلى أن مبلغَ النفقات غير المباشرة يفوق مبلغَ النفقات المباشرة[1].

فالتوقفُ المؤقت عن العمل[2] يستتبعه تكبدُ المنشأة نفقاتِ الأجور المدفوعة للعمال غير المصابين مقابلَ الوقت الضائع بسبب حادث العمل[3]. أو تستتبعه نفقات ساعاتٍ إضافية لتشغيل العمال بهدف تعويضِ ما فات من الإنتاج[4]. كما أن للتوقفِ المؤقت عن العمل أثراً في فوات الربح المستقبلي.

أما التوقف الدائم للمصاب عن عمله فيستتبعُ تدريبَ عاملٍ جديد ليحلَّ مكانه في القيام بالعمل. ويتعاظم هذا الأثر كلما كان اختصاص العامل دقيقاً ونادراً، يتطلب تدريباً لسنواتٍ طويلة. ولا يخفى ما يتطلبه التدريبُ وإعدادُ العامل الجديد للقيام بعملٍ تخصصي من نفقات.

وبسبب ذلك، يُحفِّز تزايدُ إصابات العمل في المنشأة على تخصيص نفقاتٍ إضافية لتدعيم الأمن الصناعي فيها عموماً، أو في قطاعٍ من قطاعاتها الإنتاجية، خصوصاً في حال كانت الإصابات تقع فيه[5].

وللإصابة تأثيرٌ معنوي أيضاً في العاملين في المنشأة؛ إذ إن وقوعها يُشعرهم بعدم الأمان، مما ينعكِس سلباً على إنتاجيتهم، كمّاً ونوعاً، كما أنها تؤثر سلباً في سمعة المنشأة، سواء من حيث مستوى إدارة الأخطار المهنية فيها، أم من حيث سياستها في تحقيق الأمن الصناعي لعمالها.

---

[1] دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ١٨٨.

[2] أقرّت نسبة ٥،٤ % من العمال في فرنسا، وفق إحصائيةٍ أجريت عام ٢٠٠٣، تعرضهم لحادث عمل على الأقل نجم عنه توقفٌ عن العمل.

V. Accidents et conditions de travail, premières informations synthèses, août, 2007, n°31-2, DARES. www.risquesprofessionnels.ameli.fr.

وتُسجّل في دول الاتحاد الأوربي كل سنة خسارةٌ تقدر بـ ١٥٠ مليون يوم عمل بسبب حوادث العمل. يُنظر: مخاطر العمل تقتل الملايين وتكلف المليارات، مجلة عالم العمل، إعداد المكتب الإقليمي للدول العربية في بيروت التابع لمنظمة العمل الدولية/ بيروت، العدد ٤٧، آب لعام ٢٠٠٣. www.ilo.org .

[3] غالباً ما يكون هؤلاء العمال ممن شاهدوا الحادث، أو ممن يرتبط إنتاجهم مباشرةً بإنتاج العامل المصاب، أيْ في خطٍ إنتاجي واحد معه، مما يؤدي إلى توقفهم عن متابعة العمل أيضاً.

[4] دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ١٨٨.

[5] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٢.

وتُبيِّن الإحصائيات أن إصابات العمل، من حوادث وأمراض، تُكلِّف الاقتصادَ العالمي مليارات الدولارات كلَّ سنة[١]. وعلى ذلك، فارتفاعُ نفقات إصابة العمل يزيد من خطورتها، ومن جسامة آثارها[٢].

وعلى الرغم من تحمل صاحب العمل، والمنشأة عموماً، النفقاتِ المباشرة وغير المباشرة، فإن المجتمع يشارك صاحبَ العمل في تحمل الآثار الاقتصادية لإصابة العمل. فقلةُ الإنتاج تنعكِس على أفراد المجتمع بكامله؛ إذ إن النفقات الاستثنائية الناجمة عن إصابة العمل تضاف إلى قيمة الإنتاج الحقيقية، فتزيد من أثمان المنتجات[٣].

هذا بالإضافة إلى احتمال أن تتكبدَ الدولة نفقاتِ العلاج الطبي والتعويضات النقدية عن إصابة العمل في حال ألزمها القانون بذلك.

ومع خطورة الآثار الاقتصادية لإصابة العمل، فإنَّ الخسارةَ الأكبر لكلٍّ من صاحب العمل والمجتمع هي العامل[٤]، فجسدُه وخبرته هما مصدرُ العمل، والرأسمال الأول. وكلما زادت كفاءةُ العامل والسنوات التي توالت على مراحل تدريبه وتدعيم خبرته كانت خسارةُ صاحب العمل والمنشأة

---

[١] يُنظر: مخاطر العمل تقتل الملايين وتكلف المليارات، مجلة عالم العمل، مرجع سابق.

[٢] دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٤٤. وتشير إحصاءات منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٩ إلى أن النفقاتِ المباشرة وغير المباشرة الناتجة من إصابات العمل تشكل حوالَيْ ٤% من الناتج المحلي السنوي.www.OIT.com. ولا تتناول هذه الإحصاءات سوى النفقات المباشرة، فإذا ما أخذنا في الحسبان النفقات غير المباشرة، فإن تلك الإحصاءات لن تكون دقيقةً وستتجاوز هذا الرقم حتماً.

[٣] يُنظر: د. سلوى عبد العزيز مازن، مرجع سابق، ص ١١.

[٤] حسب تقديرات منظمة العمل الدولية، يُتوفى نحو ٢,٣ مليون شخص كل سنة بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية [www.OIT.com]. مخاطر العمل تقتل الملايين وتكلف المليارات، مرجع سابق. ووفق إحصائيةٍ أخرى، يُتوفى ٣٦٠ ألف شخص بسبب حوادث العمل، و ١,٩٥ مليون بسبب الأمراض المهنية. www.wikipedia.fr.

ووفق إحصائية عن عام ٢٠٠٥ يُتوفى إنسانٌ كل ثلاث دقائق بسبب حادث عمل أو مرض مهني. تُنظر: النشرة الصادرة عن اتحاد الضمان الاجتماعي الدولي في عددها الرابع لعام ٢٠٠٥ عن المؤتمر العالمي السابع حول توحيد سلامة العمال الكوني، مجلة التأمينات الاجتماعية السورية/ دمشق، العدد ٨، آذار لعام ٢٠٠٦، ص ٤٤. ويقع في دول الاتحاد الأوربي كل سنة ٨ مليون حادث عمل، بينها ١١ ألفاً يؤدي إلى الوفاة.

V. HESSE. Philippe-Jean, MEYER. Francis, CHAUMETTE. Patrick: Améliorer la législation des accidents du travail. Liaisons sociales, Document. n° 126/90, jeudi, 22 nov, 1990. p 3.

ووفق إحصائيةٍ صادرة عن منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٧ تقع في كل ثانيةٍ أربع إصابات عمل، ومن بين مئة حالة وفاة في العالم تُعدُّ إصابة العمل سبباً في خمس عشرة منها. يُنظر: ماهر الرهبان: إصابة العمل في ظل القانون رقم ١٩٥٩/٩٢ وتعديلاته والقرارات الوزارية المنفذة له. مجلة التأمينات الاجتماعية/ دمشق. العدد١١، شباط لعام ٢٠٠٧، ص ١٦؛ ومقالة د.أكرم ريشة: الأسباب الرئيسة لإصابات العمل. مجلة التأمينات الاجتماعية. العدد ١٩، تموز لعام ٢٠٠٩، ص ٢٨.

والمجتمع أكبر. ويتعاظم أثرُ هذه الخسارة في البلد النامي الذي هَمُّه زيادةُ الخبرات الوطنيـة المنتجـة والمبدِعة لتوظيفها في خدمة التنمية[1].

---

[1] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، الموسوعة العماليـة، ج٣، مؤسسـة النوري/ دمشق، ط١، ١٩٩٦، ص١٨٩.

المبحث الثاني

التطور التاريخي للأساس القانوني للمسؤولية عن إصابة العمل

موضوعُ إصابة العمل- كخطرٍ اجتماعي- قديمٌ، سواء من حيث النشوء أم من حيث التنظيم، وقد تبنته غالبية الدول ضمن قوانينها المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية[1]. ويُشكل هذا الخطر الاجتماعي النواةَ الأولى للضمان الاجتماعي، كونه أولَ التأمينات الاجتماعية التي تم تبنيها. فقد صدرت قوانين متعلقةٌ بإصابة العمل في هذه الدول - كما سيأتي تفصيله- حتى من قَبل إنشاء نظم التأمينات الاجتماعية ذاتها[2].

وقد مرَّ تنظيم المسؤولية عن إصابة العمل، من قَبل أن تحتضنها قوانينُ التأمينات الاجتماعية، بمراحلَ متعددة[3]. ولم يكن هذا التعدد سوى نتيجة لقصور هذه المراحل، ولعدم تلبيتها لمتطلبات التنظيم القانوني لإصابة العمل، إذ كانت لكلِّ مرحلةٍ مساوئها التي أدت إلى تجاوزها إلى مرحلةٍ أخرى.

ويمكن تقسيمُ تلك المراحل إلى مجموعتيْن، يفصل بينهما تاريخُ نشوء نظرية الخطر المهني، التي تُعَدُّ، بفضلِ الأساس الذي ترتكز عليه، نقطةَ البداية لظهور أحكامٍ خاصة بإصابة العمل، مَهَّدت لتكُون نظامٍ قانوني خاص بهذا الخطر الاجتماعي.

وتضمُّ المجموعة الأولى المراحلَ التي سبقت نشوءَ نظرية الخطر المهني، وينضوي ضمنها عددٌ من المراحل بترتيبٍ تاريخي وفق ظهورها، تضم مرحلةَ اللامسؤولية عن إصابة العمل، ثم مرحلةَ المسؤولية على أساس الخطأ، تَليها محاولاتُ التكييف وفق أحكام المسؤولية المدنية.

أما المجموعة الثانية، المتعلقة بمرحلة ما بعد نشوء نظرية الخطر المهني، فتضم المراحلَ التي مرت بها أحكامُ المسؤولية عن إصابة العمل منذ نشوء هذه النظرية، وما تبِعها من تطوراتٍ، إلى أن ارتقت المسؤولية عن إصابة العمل إلى مرتبة المسؤولية الاجتماعية.

وقد كان لصوتِ المطالبة العمالية دورٌ مهم في حثِّ هيئة الأمم المتحدة على تبني الكثير من الأحكام القانونية المتعلقة بإصابة العمل ضمن نصوص الاتفاقيات الدولية.

لهذا، فإن موضوعَ هذا المبحث سيُدرَس في مطلبيْن، يتناول الأولُ منهما مرحلةَ ما قبل نشوء نظرية الخطر المهني، بينما يعرض الثاني مرحلةَ ما بعد نشوء هذه النظرية.

---

[1] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥٢٩.

[2] دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٥٧.

[3] د.منير الدكمي: شرح أحكام قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة١٩٧٥. مطبعة مركز جامعة القاهرة/ القاهرة،٢٠٠٠، ص ١٢١.

المطلب الأول- مرحلة ما قَبل تبني نظرية الخطر المهني

تسبق مرحلةَ ما قبل نشوء نظرية الخطر المهني مراحل عدَّة تتدرج ابتداءً من مرحلةٍ لم تُقرْ خلالها أيَّ مسؤوليةٍ عن إصابة العمل، ثم مرحلةُ استعارة المسؤولية على أساس الخطأ لتطبيقه ا ف ي ه ذا المجال، تَليها المرحلةُ التي لجأ فيها المشرع إلى إجراءات الوقاية، وأخيراً، المحاولاتُ الفقهية لتكيي ف المسؤولية عن إصابة العمل. وستُعالَج كلٌّ من هذه المراحل في أربعة فروعٍ تباعاً.

الفرع الأول- مرحلة اللامسؤولية عن إصابة العمل

لا تُعَدُّ إصابةُ العمل خطراً جديداً على البشرية؛ فمنذ اخترع الإنس ان الأدوات، تَع رَّض لخط ر الإصابة بها، ومنذ بدء قيامه بأعمال قطع الأحجار وحرق الطين- في نطاق العمل لحسابه الخ اص- تأثَّر بأخطارها. إلا أن هذه الإصابات كانت فردية حَدَّتْ من جس امة آثاره ا العلاق اتُ الاجتماعي ة والأسرية المتماسكة في المجتمعات الأولى(١).

وعندما ظهرت صورةُ العمل لحساب الغير عُدَّتْ إصابةُ العمل خطراً من أخطار المهنة التي عل ى العامل تحمُّلها كونها قدراً لا بدَّ من وقوعه، يَجد تعويضاً عنها في جزءٍ م ن الأج ر ال ذي يحص ل عليه(٢).

وقد يقوم صاحبُ العمل، في حالاتٍ قليلة، طوعاً، بمساعدةٍ مالية رمزية للمصاب. إلا أن ذل ك لا يقوم على أساس مسؤوليته عنها قانوناً، إذ يبقى المصاب متهماً بوقوعها(٣)، ويتحم ل، وم ن حولَ ه، وطأتها جسدياً، ومعنوياً، ومالياً، في حين لا تُوجَّه لصاحب العمل أيُّ مسؤوليةٍ قانونية عنها!

الفرع الثاني- مرحلة المسؤولية عن إصابة العمل على أساس الخطأ

مع بداية عصر استخدام الآلات الميكانيكية الضخمة، والمواد الكيماوي ة الخط رة نتيج ةَ التق دم الصناعي والاقتصادي، وتأسيسِ المشروعات الصناعية الكبرى في ثمانينات الق رن الث امنَ عش ر، شاركت كلُّ هذه التطورات في انقطاع العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال، وازدادت أخطارُ استخدام وسائل الإنتاج، وتبعاً لذلك، إصاباتُ العمل، وتنوعت صورها، فلم تَعُدْ فرديةً أو مجرد حَدَثٍ عرَضي،

---

١ د. عبد اللطيف آل محمود: التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية. دار النفائس للطباعة والنشر والتوزي ع/ بي روت، ط١، ١٩٩٤، ص ٢٥٦.

٢ يُنظر: حسين حمدان: أحكام الضمان الاجتماعي. الدار الجامعية للطباعة والنشر/ بيروت، ١٩٩٣، ص ٤٠.

3 LETOURNEUX. Véronique- Daubas et THEBAUD-MONY. Annie. Op.cit. p 28.

وإنما أصبحت نتيجةً من نتائج استخدام الآلة التي لا يمكن تجاهلها[١]، وأحد مفرزات التقدم الصد ناعي التي ينبغي مواجهتها[٢]، والاعترافُ بها قانوناً عن طريق تقرير مسؤولية صاحب العمل عنها.

وكان من مقتضياتِ ذلك، التوجهُ الفقهي والقضائي إلى إعلان مسؤولية صاحب العمل التقصـ يرية عن إصابة العمل، مما يستتبع الحكمَ عليه بالتعويض عنها في حال أثبتَ العاملُ المصاب أن الضـ ررَ المدعى به ناتجٌ من خطأٍ ارتكبه صاحبُ العمل[٣].

إلا أن الوضعَ القانوني في الدول العربية كان مختلفاً، فقد كانت مجلة الأحكام العدلي ـة – المطبق ـة خلال مرحلة الحكم العثماني– تُمثِّل التنظيم التشريعي في سوريَة وفي غالبية بلدان الوطن العربي.

أما موضوع إصابة العمل فقد كانت تحكمه قواعدُ هذه المجلة، كقاعدة الضرورة تقدر بقـ درها[٤]، وقاعدة لا ضررَ ولا ضرار[٥]، وقاعدة الغرم بالغنم، لحلِّ النزاعات بين العمال وأصحاب الأعمـ ال[٦]. وقد كان على العامل المصاب إثباتُ أن الضرر نجم عن خطأٍ شخصي ارتكبه صاحب العمل من دون وكلائه أو من يمارِس عليهم سلطةَ الرقابة، إذ إن إغفالَ المجلةَ مبدأ المسؤولية عن فعل الغيـ ر جعـ ل صاحبَ العمل لا يُسأل إلا عن أفعاله الشخصية فحسب[٧].

بيْد أن تطبيقَ أحكام المسؤولية التقصيرية على أساس الخطأ أظهرَ عدم توافق هذا الأساس، سـ واء مع طبيعة النشاط الذي يقوم به المضرور، أم مع طبيعة إصابة العمل ذاتها. فمن حيث وجوب إثبـ ات خطأ صاحب العمل، كان هذا الإثبات أيسرَ في ظل أوضاع الإنتاج البسيطة؛ إذ كان العامل سيدَ أدوات عمله. ومع تعقد أدوات الإنتاج واستخدام الآلات الميكانيكية أصبح إثباتُ خطأ صاحب العمـ ل أمـ راً صعباً[٨]. فكيفَ للعامل البسيط إثباتُ وجود الخطأ وهو يجهل كيفيةَ عمل الآلة أصلاً[٩]!

---

[1] AUBIN. Gérard, BOUVERESSE. Jacques. Op.cit. p 232.

[٢] "فاستخدامُ الآلة أصبح ضرورةً ملحة. ومن ثَمَّ، فاستخدام العمال لإدارة هذه الآلة ضرورةً مساوية لها". يُنظـ ر: د.سـ عيد عبـ د السلام، مرجع سابق، ص ٢.

[٣] د. عبد اللطيف آل محمود، مرجع سابق، ص ٢٥٧.

[٤] المادة ٢٢ من المجلة.

[٥] تُعدُّ هذه القاعدة الشرعية المأخوذة عن الحديث النبوي الشريف أساساً لمنع الفعل الضار ووجوب التعويض المالي عنه، كما أنـ ه قاعدة الفقهاء في تقرير الأحكام الشرعية للإصابات. فنفيُ الضرر يعني وجوبَ منعه، ودفعه قبل وقوعه بطرق الوقايـ ة الممكنـ ة ورفعه بعد الوقوع. وتتفرع من هذه القاعدة قاعدةُ الضرر يزال. وهي كلُّها قواعد تُثبت سَبْقَ الشريعة الإسلامية إلى مراعاة حقوق العمال، ومنها حقُّ الضمان، الذي يُعرف الآن بإصابة العمل.

يُنظر: خالد العنادي: إصابة العمل في ضوء اجتهادات مجلس الدولة السوري، حلقة بحث غير منشورة، دمشق، ٢٠٠٥، ص ٢.

[٦] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٢١.

[٧] يُنظر: د.فرنان بالي: نظام طوارئ العمل في التشريع السوري والتشريع المقارن. المطبعـ ة المارونيـ ة/ حلـ ب، ط١، ١٩٤٧، ص ٩.

[٨] د. جلال محمد ابراهيم: الحادث أثناء وبسبب العمل، دراسة مقارنة مع التركيز على أحكام قانون العمل فـ ي القطـ اع الأهلـ ي الكويتي. مجلة الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الكويت/ الكويت، العدد ٢، حزيران لعام ١٩٨٧، ص ٢٣٧.

[٩] د. جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص ٢٣٨.

هذا، وبالإضافة إلى أن خشيةَ زملاء العامل كانت تحول من دون الإدلاء بشهادتهم ضد صاحب العمل، ومن ثمَّ، تُجمِّد عمليةَ الإثبات[١].

وتَزيد صعوبة الإثبات أيضاً في حال لم يتم التوصل إلى معرفة السبب، أو المُتسبِّب بوقوع الإصابة، أو في حالة وفاة المصاب[٢].

وقد لا يثبت ارتكاب خطأ – أصلاً– من قِبل صاحب العمل، كأن تقعَ الإصابة بسببِ قوةٍ قاهرة أو بفعلِ الغير، فينتفيَ التعويضُ لانتفاء المسؤولية في هذه الحالة[٣]، وقد يؤثر في مقداره خطأُ العامل المصاب مهما كان يسيراً[٤]. فوقوعُ الإصابة بسبب إرهاقه في العمل، أو بسبب الإهمال في اتباع تعليمات الوقاية أمرٌ وارد.

وبناءً على ذلك، فإن اللجوءَ إلى المسؤولية على أساس الخطأ لضمان تعويضٍ عن إصابة العمل يقودُ إلى نتيجةٍ أقربَ إلى العقاب منها إلى جبر الضرر[٥].

وتؤكد هذه الحقيقة إحصاءاتُ إصاباتِ العمل في الدول الأوربية التي تُبيِّن أن الحوادثَ الصناعية التي يُثْبَت فيها خطأُ صاحب العمل لا تتجاوز نسبة ٢٥%، في حين أن بقيةَ الحوادث – أيْ نسبة ٧٥%– تقع إما بسبب خطأ العامل، أو لأسبابٍ متعلقة بالعمل، أو لأسبابٍ مجهولة[٦].

فوفق أساس المسؤولية هذا، إذا ما هَمَّ العامل ليطالبَ بتعويض إصابته، فإما أن يجدَ نفسه هو المُلام، أو لا يجد مسؤولاً عن الإصابة ليطالبَه بالتعويض. وهو ما يُثبت ظلمَ تطبيق المسؤولية على أساس الخطأ في موضوع إصابة العمل، وعدم ملاءمتِها للطبيعة الخاصة لهذه الإصابة.

---

١ دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٥٨. ويرى بعض الفقهاء، مُعلِّقاً على هذه المرحلة، بأن "ربطَ إقرارِ المسؤولية التقصيرية – ومن ثمَّ، استحقاقَ تعويض الضرر عن إصابة العمل– بتقديم الإثبات الذي يصعب تقديمه قد أحال هذا التعويض فكرةً شبه وهمية، فبتطلبه مثل هذا الإثبات شلَّ تماماً مبدأ التعويض فباتَ كالذي سَلَبَ بيمناه ما سبق أن قدمت يسراه". يُنظر: د. جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص٢٣٩.

٢ د. عبد اللطيف آل محمود، مرجع سابق، ص ٢٥٧.

٣ المادة ١٦٦ من القانون المدني السوري: "إذا أثبت الشخصُ أن الضررَ قد نشأ عن سببٍ أجنبي لا يدَ له فيه كحادثٍ مفاجئ أو قوةٍ قاهرة أو خطأ من المضرور أو خطأ من الغير كان غير ملزمٍ بتعويض هذا الضرر، ما لم يوجد نصٌ أو اتفاقٌ على غير ذلك".

٤ المادة ٢١٧ من القانون المدني السوري : "يجوز للقاضي أن يُنقص مقدارَ التعويض أو ألا يحكمَ بتعويض ما، إذا كان الدائن بخطئه قد اشترك بإحداث الضرر أو زاد فيه".

٥ د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية. الفتح للطباعة والنشر/ د. ن، د. ت، ص ١٠.

٦ د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ٩.

هذا عن التطبيق النظري للمسؤولية على أساس الخطأ، أما عن التطبيق العملي، فإن اجتيازَ عقبة إثبات الخطأ وتوافر شروط قيام تلك المسؤولية لا يعني دائماً تعويضَ المصاب بشكلٍ آلي، وإنما كان يستلزم اللجوءَ إلى القضاء لاستصدار حكمٍ بذلك[1].

إذ كان حكمُ القضاء، ومن ثمَّ، الحصولُ على التعويض، لا يتم إلا بعد مدةٍ زمنية قد تطول، وقد تفصلها عن تاريخ وقوع الإصابة سنواتٌ عدَّة. وكثيراً ما كان المصاب يقبل تسوياتٍ تقوم على التضحية ببعض مستحقاته من التعويض تخلصاً من عبءِ نفقات الدعوى، ومن بطء إجراءات التقاضي[2]. وبالإضافة إلى بطء هذه الإجراءات، قد تقف عدم ملاءة صاحب العمل المالية عقبةً أمام تنفيذ الحكم بالتعويض.

ورداً على إقرار مسؤولية صاحب العمل عن الإصابة على أساس الخطأ، لجأ بعض أصحاب الأعمال – اختيارياً– للتأمين من المسؤولية المدنية وإصابات العمل إلى شركاتِ التأمين، وذلك بدفع أقساط تُقدَّر وفق درجة الخطر المحتمل، بالإضافة إلى عواملَ أخرى، كمبلغ التأمين، ومدة التأمين، والأرباح التي تهدف شركة التأمين إلى تحقيقها، والنفقات الإدارية المختلفة، كلُّ ذلك مقابل التزام هذه الشركات بدفعِ المبلغ الذي يُحدَّد سلفاً وفق عقد التأمين، أو بدفع مبلغِ التعويض الذي يَحكم به القضاءُ لمصلحة المصاب[3].

ولم يكن قسطُ التأمين هذا ثقيلاً على صاحب العمل من الناحية المالية؛ إذ كان يمثل جزءاً ضئيلاً من أرباحه، حتى إنه كان يستطيع نقلَه إلى المستهلك بإضافته إلى ثمن السلعة. وفي حين كان صاحب العمل يستطيع التأمينَ من مسؤوليته عن إصابة العمل لم يكن العامل يستطيع اللجوء إلى التأمين من هذه الإصابة التي يتعرض لها، فمبلغُ أقساطه يستنفد أجرَه كاملاً[4].

وقد تدخل المشرعون في كثيرٍ من الدول– بعد ذلك– لإلزام أصحاب الأعمال بهذا التأمين، بهدف ضمان دفع تعويضاتِ العمال من دون مماطلةٍ، وتجنباً لحالات إعسار صاحب العمل[5].

إلا أن ذلك لم يقضِ على صعوباتِ الحصول على تعويض إصابة العمل؛ إذ كانت شركات التأمين – كونها المسؤول المالي– تحتج إما بعدم صحة عقد التأمين، أو بعدم تطبيق أحكامه على إصابةٍ ما،

---

[1] د.علي حوات: الضمان الاجتماعي ودوره الاقتصادي والاجتماعي. الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان/ مصراته، ليبيا، ط١، ١٩٩٠، ص ٢٨.

[2] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، فلسفة وتطبيق. الدار الجامعية للطباعة والنشر/ بيروت، ط١، ١٩٨٦، ص ٥٣.

[3] د. عبد اللطيف آل محمود، مرجع سابق، ص ٢٦٠.

[4] د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٠.

[5] يُنظر: د. عبد اللطيف آل محمود، مرجع سابق، ص ٢٦٠.

وذلك للتهرب من دفع التزاماتها المالية، ومن دفع التعويضات التـ ي يَحك م بهـ ا القضـ اءُ لمصـ لحة المصاب.

الفرع الثالث- مرحلة وضع إجراءاتٍ للوقاية من إصابة العمل

كان للحركاتِ العمالية دورٌ كبيرٌ في تصعيد الاهتمام بمحاولة إيجاد أساسٍ خاص للمسـ ؤولية عـ ن إصابة العمل، وذلك عقب ازدياد هذه الإصابات في عصر التقدم الصناعي، وظهور سلبيات الاعتمـ اد على أحكام المسؤولية التقصيرية. إلا أن هذا التوجهَ لم يكن علاجياً، بإيجاد أساسٍ للمسـ ؤولية، وإنمـ ا كان وقائياً؛ إذ اتَّجهت الأنظار إلى أسباب إصابة العمل، فتم تبني سياسةِ الوقاية.

لقد نادى المصلحون والمهتمون بهذه المسألة بوجوب اتخاذ إجراءاتٍ وقائية لحمايـ ة العمـ ال مـ ن الأخطار المهنية. فبدأت القوانين الوقائية في الدول الصناعية الأوربية المختلفة منذ بدايات القرن التاسعَ عشر بالصدور، وذلك من أجل التخفيف من أسباب الأخطار، كسنِّ قوانين لحماية الأحداث من إصابات العمل عن طريق تنظيم عمل هذه الفئة، وذلك كقانون ١٨٠٢ في إنكلترا لضمان سلامة الأحداث فـ ي مصانع النسيج وغيرها[1]، وقانون ٢٢ آذار لعام١٨٤١ في فرنسا الذي يهدف إلى حماية الأحداث مـ ن مَضارِّ العمل بالمؤسسات الصناعية التي تستخدم الطاقةَ الكهربائية[2].

وقد كان لقانون ١٢ حزيران لعام ١٨٩٣ الفرنسي طابعٌ مختلف؛ إذ لم يقتصر على استبعاد فئاتٍ- كالأطفال والنساء- من ممارسة أعمالٍ شاقة، وإنما أَلزم صاحب العمل باتخاذ قراراتٍ تضمن لعمالـ ه شروطَ عملٍ أفضل، إلا أنه كان مقتصراً على نطاق الصناعة. وذلك إلى أن صدر قـ انون ١١ تمـ وز لعام ١٩٠٣ ليمدَّ نطاقَ التطبيق إلى القطاع التجاري ومؤسسات الدولة[3].

ومن القوانين ما أوجب اتخاذَ الإجراءات الفعالة لتحقيق الأمن والوقاية في المنشآت، وذلك بإنشـ اء هيئاتٍ وأجهزةٍ تتولى هذه الإجراءات، كقانون ١٨٧٣ في الدانمرك، وقـ انون ١٨٧٧ فـ ي سويسـ را، وقانون ١٨٩٦ في الولايات المتحدة الأمريكية[4].

أو بإنشاء هيئةٍ حكومية تقوم بمراقبة شروط العمل في المصانع، وذلك بقانون ١٨٣٣ في انكلتـ را، والذي أُضيفت إليه عام ١٨٤٤ نصوصُ موادَ تتعلق بضرورة تسوير الآلات. إلا أن سـ نَّ تشـ ريعات

---

[1] د. عبد اللطيف آل محمود، مرجع سابق، ص ٢٥٧.

ويُنظر أيضاً:

AUBIN. Gérard, BOUVERESSE. Jacques. Op.cit. p 231.

[2] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٩.

[3] AUBIN. Gérard, BOUVERESSE. Jacques. Op.cit. p 233.

[4] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٩.

الوقاية وتنفيذ هذه السياسة في المصانع، وإنْ كان قد خفَّض من نسبةِ إصابات العمل، لم يكن كفيلاً بالقضاء عليها[1].

فدفع عدم نجاعة هذه التشريعات في تحقيق هدفها إلى البحث عن أساسٍ جديد للمسؤولية، يتلاءم وطبيعة إصابة العمل، يُسهِّل الإثبات، وتحديدَ المسؤول، ويضمنُ التعويض.

إلا أنه لا تخفى حقيقةُ تكاملِ مفهومَيْ المسؤولية والوقاية؛ إذ إن الإقرارَ بالمسؤولية - بالإضافة إلى أنه أساسُ ضمان التعويض- عاملٌ مهمٌ، إلى جانب سياسة الوقاية، للحَدِّ من وقوع إصابات العمل. فعلى الرغم من أن تشريعات الوقاية غير كفيلةٍ بجعل رقْم إصابات العمل صفراً، فإننا سنلاحظ لاحقاً مدى أهمية سياسة الوقاية في الحدِّ من وقوع إصابة العمل، وهو ما دفع المشرع للاستعانة بهذه السياسة في صوْغِ الكثير من الأحكام القانونية المتعلقة بإصابة العمل.

وبناءً على ذلك، فقد اقتصرت ردَّةُ الفعل القانونية تجاه ظاهرة إصابة العمل على مجرد إصدار تشريعاتِ الوقاية، ثم ما لبثت أن أصبحت سياسةً تُتَّبع في وضع النصوص القانونية التي تحكم إصابةَ العمل، فتحوَّلت من إجراءٍ أصيل إلى إجراءٍ مُساعِد.

الفرع الرابع- مرحلة المحاولات الفقهية لتكييف المسؤولية عن إصابة العمل

على الرغم من تغيُّر علاقة العامل بصاحب العمل من زاويتها الاقتصادية والاجتماعية بُعيْد ظهور الآلة، فإنها - من زاويتها القانونية- ظلَّت كما هي، مرتديةً "ثوبَ الخطأ" الذي أضحى ضيقاً عن أن يحكمَ هذه العلاقات في مظهرها الجديد. فقد تَبيَّن قصورُ الأخذ بالمسؤولية على أساس الخطأ في مجال إصابة العمل، فعكَفَ كلٌّ من الفقه والقضاء على محاولةِ وضع أساسٍ للمسؤولية عن إصابة العمل، ليناسبَ علاقاتِ العمل التي فرضها عصرُ الآلة، مُستهدينَ بقواعد المسؤولية المدنية[2].

فاقترح الاجتهاد الفقهي الفرنسي حلولاً تقوم على التوسع في تفسير نصوص القانون المدني الخاصة بالمسؤولية، فلجأ بعض الفقهاء إلى الأخذ بالمسؤولية العقدية، متبنياً فكرةَ أن مصدرَ التزام صاحب العمل بتعويض العامل هو العقدُ لا القانون، وفسَّر ذلك بأن التزامَ صاحب العمل لا يقتصر على دفع الأجر، وإنما يتعدَّاه إلى المحافظة على سلامة العامل، وذلك قياساً على مبدأ التزام الناقل بضمان السلامة. وبذلك تقوم مسؤولية صاحب العمل من دون اشتراطِ وجود الخطأ، فهي مسؤوليةٌ ماديةٌ تقوم بمجرد وقوع الإصابة في أثناء أو بسبب القيام بالعمل[3].

[1] د. عبد اللطيف آل محمود، مرجع سابق، ص ٢٥٧.

[2] د. جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص ٢٣٩.

[3] يُنظر: د.سعيد عبد السلام، مرجع سابق، ص ٣.

وبناءً على ذلك، فإن إخلالَ صاحب العمل بالتزام ضمان سلامة العامل يُلزمه بالتعويض، وذلك ما لم يُثبِت أن الإصابةَ كانت نتيجة سببٍ أجنبي لا يدَ له فيه. وبذلك، فعبءُ الإثبات ينتقل من العامل –الذي ليس عليه سوى إثباتِ وجود العقد– إلى صاحب العمل، إلا أن القضاءَ الفرنسي لم يوافق على استخلاصِ التزام ضمان سلامة العامل من عقد العمل، ومن ثَمَّ، لم يُقِرْ بالمسؤولية العقدية أساساً في مجال إصابة العمل[1].

وعلى الرغم من أنه ليس على المدَّعي في الأمور التعاقدية سوى إثبات وجود العقد، فإن للأخذ بأساس المسؤولية العقدية سلبياتٍ، فهي لا توفر سوى حمايةٍ ناقصة للعامل، كونه يفقد حقَّه في التعويض في حال ثَبَتَ وقوعُ الإصابة نتيجة خطئه، أو بقوةٍ قاهرة[2].

ورداً على ذلك، لجأ جانبٌ آخر من الفقه الفرنسي إلى الاستعانة بالمسؤولية التقصيرية لمالك البناء عن الأضرار التي تنشأ عن تهدمه، متى كان راجعاً إلى إهمالٍ في صيانته أو عيبٍ في بنيانه أو قِدَمِ في عهده، وحاولوا التوسعَ في تفسيرها لتطبَّق على صاحب العمل في المصنع. إلا أن هذه المحاولة لم تُجدِ نفعاً كونها تتطلب من جانب العامل المصاب إثباتَ وجود عيبٍ في الآلة لتقوم مسؤوليةُ مالكها. وهنا أيضاً يتكرر الانتقادُ الوارد على المسؤولية على أساس الخطأ المتعلق بصعوبة الإثبات[3].

وعلاجاً لهذا الموقف، أخذ بعض الفقهاء بمسؤولية حارس الأشياء، إذ يُسأل الشخص عن الأضرار التي يُسببها الشيء الموضوع تحت حراسته، كونها مسؤوليةً موضوعيةً تستند إلى الملكية أو الحيازة، ففي الأخذ بها– كأساسٍ للمسؤولية عن إصابة العمل –إلغاءٌ لأساس الخطأ واجب الإثبات.

---

[1] د. عبد اللطيف آل محمود، مرجع سابق، ص ٢٥٩.

[2] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، فلسفة وتطبيق، مرجع سابق، ص ٢١٩. ويُعلِّل بعض الفقهاء رفضَه الأخذ بالمسؤولية العقدية في هذا المجال، بأن "افتراضَ وجود الشرط الضمني دون تحليل إرادة المتعاقدين الحقيقية هو من قبيل الافتراضات الكيفية المجردة وينطوي على مبالغةٍ في تفسير هذه الإرادة. فضلاً عن أن العاملَ ليس شيئاً مادياً جامداً ليَصحَّ الأخذ بفكرة الالتزام بصيانته كما يُعمل بأحكام هذه المسؤولية في بعض العقود الواقعة على أشياءٍ كالإيجار والعارية والحراسة. ثم إن عقد العمل يقع على نشاطٍ وينطوي على بذل نشاط وهو ليس من العقود التي محلها التزام بنتيجةٍ معينة. وأخيراً، فإن فكرةَ الالتزام التعاقدي بضمان السلامة لا توفر حمايةً حقيقية للعامل من آثار إصابات العمل طالما أنها مبنيةٌ على الإرادة المفترضة للمتعاقدين، فمن السهل استبعادها عن طريق نصٍ صريح في العقد يقضي بنفي التزام صاحب العمل بضمان سلامة العامل، وبعدم التزامه بدفع أيِّ تعويضٍ له في حالة تعرضه لإصابة عمل. هذا كله بالإضافة إلى أن هذه الفكرة لا توفر أيَّ حمايةٍ للعامل إذا كان الحادث قد وقع بسبب حادثٍ أجنبي أو بسبب خطأ العامل ذاته". يُنظر: د.أنطوان قسيس: محاضرات في التشريعات الاجتماعية، الكتاب الثاني: التأمينات الاجتماعية. منشورات جامعة حلب، كلية الحقوق/ حلب،١٩٦٦، ص ٥٧.

[3] يُنظر في ذلك: حسين حمدان: أحكام الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٤٢.

إلا أنه يَرِدُ على الأخذ بهذه المسؤولية جوازُ إعفاء صاحب العمل من المسؤولية في حالاتِ القـ ـوة القاهرة أو الحادث الفجائي أو فعل الغير، مما يستتبع عدم إمكانِ التعويض في هذه الحالات، فضلاً عن أنها تؤثر في مقدار التعويض في حال وقع خطأ من جانب العامل المصاب[1].

بالنتيجة نقول: على الرغم من تنوع أسس المسؤولية المدنية، فإنَّ أيّاً منها لم ينجح في التلاؤم مـ ـع طبيعة إصابة العمل. فكان لا بد -بدلاً من استعارة أساس للمسؤولية عن إصابة العمل مـ ـن نصـ ـوص القانون المدني- من وضع أساسٍ خاصٍ بها، يَسدُّ الثغراتِ التي ظهرت بتطبيـ ـق أسـ ـس المسـ ـؤولية المدنية، ويعالج الصعوباتِ الناجمة فيما يتعلق بكلٍّ مـ ـن الإثبـ ـات، وانتفـ ـاء المسـ ـؤولية، واسـ ـتحقاق التعويض.

المطلب الثاني- مرحلة ما بعد تبني نظرية الخطر المهني
La théorie du risque professionnel

تبدأ هذه المرحلة بتبني نظرية الخطر المهني التي طُبِّقت في أكثرَ من مجالٍ، من أهمها - موضوع بحثنا- المسؤولية عن إصابة العمل. وقد كُرِّس ذلك بقانون ٩ نيسان لعام ١٨٩٨ في فرنسـ ـا، الـ ـذي تأثرت بمبادئه القوانينُ العربية.

وقد ترتب على تبني هذه النظرية لجوءُ صاحب العمل إلى شركات التأمين الخاصة تخلصـ ـاً مـ ـن عبء هذه المسؤولية. وما لبثت المسؤولية عن إصابة العمل أن تطورتْ من مسـ ـؤوليةٍ فرديـ ـة إلـ ـى مسؤوليةٍ اجتماعية، وتجاوزَ موضوعُ إصابة العمل النطاقَ الوطني لتنظِّم كثيرٌ من أحكامـ ـه باتفاقيـ ـاتٍ دولية.

الفرع الأول- تبني نظرية المسؤولية عن إصابة العمل على أساس الخطر المهني في القانون الفرنسي بتاريخ ٩ نيسان لعام ١٨٩٨

أولاً- عوامل صدور قانون ٩ نيسان لعام ١٨٩٨

كانت ألمانيا مهدَ ولادةِ التأمين من إصابة العمل، إذ نشأ فيها أول نظامٍ للتأمينات الاجتماعية. فقـ ـد أخذ مصطلح "التأمين الاجتماعي" مكانَه بين نصوص القانون في العقْد التاسع من القرن التاسعَ عشـ ـر، وذلك في عهد المستشار بسمارك، وبموافقة المجلس النيابي[2].

لقد حَثَّ نجاحُ الحزب الديمقراطي الاشتراكي آنذاك في كلٍّ من المجلس النيابي والنقابات العماليـ ـة السلطةَ السياسية على إيجاد نوعٍ من التوازن بين سياستها والأوضاع الاقتصادية السائدة[1]. فكان خياراً

---

[1] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، فلسفة وتطبيق، مرجع سابق، ص ٢١٩.

[2] د. عبد اللطيف آل محمود، مرجع سابق، ص ٢٢٧.

سياسياً تبنته هذه السلطة، يتمثل في تعويض الضحايا على أساس الضمان الاجتماعي، والاستغناء عن اللجوء إلى أسس المسؤولية المدنية(٢).

فصدرت في ألمانيا ثلاثةُ قوانين أساسية للتأمينات الاجتماعية، أوّلها عام ١٨٨٣ حول التأمين من المرض، يليه قانون عام ١٨٨٤ حول التأمين من إصابات العمل، وذلك على أساس نظرية الخطر المهني(٣)، وثالثها في عام ١٨٨٩ يتعلق بالتأمين من العجز والشيخوخة(٤). وبذلك تمَّت – بموجب قانون ١٨٨٤– ولادةُ مبدأ التأمين الاجتماعي الإلزامي من إصابة العمل.

وقد امتد أثر إصدار هذه القوانين الثلاثة إلى غالبية الدول الصناعية، إذ نهجت نهجَ نظام بسمارك في الأخذ بنظام التأمين الاجتماعي. فصدرت قوانين مماثلة في كلٍّ من ايطاليا عام ١٨٨٣، النرويج عام ١٨٩٤، انكلترا عام ١٨٩٧، الدانمارك عام ١٨٩٨، بلجيكا عام ١٩٠٣، وفي سويسرا عام ١٩٠٤(٥). وصدر في فرنسا قانون ٩ نيسان لعام ١٨٩٨، الذي كان من أكثر القوانين تأثراً بمبادئ قانون عام ١٨٨٤ (٦).

ثانياً– الأخذ بمبدأ المسؤولية على أساس الخطر المهني

أُقِر قانون ١٨٩٨ من قِبل اللجنة النيابية بتاريخ ٩ نيسان لعام ١٨٩٨، وذلك عقب الضجة التي أثارها القرار الشهير Canes الصادر عن مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ ٢١ حزيران لعام ١٨٩٥(٧). وتتلخص وقائع القضية المتعلقة بهذا القرار بإصابة أحد العمال الحكوميين بينما كان يقوم بتشكيل قطعةٍ من الحديد المحمى إذ انفصلت منها شظيةٌ أصابت يدَه اليسرى فأفقدتها القدرةَ فقداً كاملاً، إلا أنه لم يتمكن من إثبات ارتكاب الجهة التي يعمل لديها خطأً ما، وهو ما دفع روميو Romieu مفوَّضَ

١ د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية. دار العلم للملايين/ بيروت، ط١، ١٩٩٠، ص ١٨٦.
لقد ظهرت نظمُ التأمينات الاجتماعية كمحاولةٍ من المستشار الألماني بسمارك لجذب الطبقة العامة، وللحيلولة دون اعتناقها مبادئ التيارات الاشتراكية المناهضة للنظام الرأسمالي، وما أدى إليه من ظلم اجتماعي واستغلال لفئة العمال، إذ تركزت جهود بسمارك على تحسين أوضاع هذه الفئة، وذلك بمنحهم بعض الميزات الاجتماعية للتخفيف من وطأة الأخطار الاجتماعية التي يتعرضون لها، ومن ثَمَّ، يمكن امتصاص غضب أفرادها والحدُّ من اتجاهها إلى مناصرة الاتجاهات الاشتراكية. راجع في ذلك: د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة. دار الجامعة الجديدة للنشر/ الإسكندرية،١٩٩٥، ص ١٨.

2 Rapport 1992 de la cour de cassation: accident de trajet, accident du travail, accident de mission. Liaisons sociales, législation sociale. juin 1993. 2687. p 2.

٣ لم يكن ذلك هو الظهور القانوني الأول لنظرية الخطر المهني؛ فقد صدر قانون عام ١٨٧١ في ألمانيا، متبنياً هذه النظرية في مجال حوادث السكك الحديدية.

Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Bulletin d'information n° 625 du 15-9-2005. www.courdecasation.fr.

٤ د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٣٣.

5 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 29.

٦ د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٣٥.

7 BETEMPS. Jean-Marc: L'amélioration de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Droit social. n° 2, février, 1993. p 131.

الحكومة آنذاك إلى الإعلان بأن سببَ الحادث نوعٌ من أخطار الحرفة بقوله: "إننا نرى أنه ما لم يوجد نصٌ تشريعي مخالف فإن العدالةَ تقتضي أن تكون الدولةُ مسؤولةً قِبَلَ العامل المصاب عن الأخطار التي خلَّفتها له مشاركتُه في تسيير المرفق العام"[١].

وقد تبنى قانون ١٨٩٨ نظريةَ الخطر المهني أساساً له لإقرار مسؤولية صاحب العمل عن إصابة العمل. وبذلك استبْعدت نصوصُه قيامَ هذه المسؤولية على أساس الخطأ. وبموجب هذا الأساس الجديد، فإنَّ على من خَلَق تبعاتٍ يستفيد منها أن يتحملَ مغارمَها وفق قاعدة الغنم بالغرم[٢].

فوفق مبدأ العدالة، على صاحب العمل الذي يقوم عمالُ مصنعه بعملٍ تَحْتَمل طبيعته وقوعَ إصاباتٍ – وإنْ انتفى وجود خطأٍ وتقصيرٍ من جانبه– أن يتحملَ هذه الأخطار في حال وقعت، وأن يُدخلها في نفقاتِ إنتاجه[٣].

وبموجب هذا الأساس الجديد، لم تَعدْ المسؤولية شخصيةً، وإنما أصبحت ماديةً، تقوم بمجرد تحققُ الضرر[٤].

وبذلك تمَّ هدم فكرة الخطأ، التي طالما سبَّب تبنيها كأساسٍ للمسؤولية عن إصابة العمل ظلماً للعامل المصاب، وضياعاً لحقه في التعويض[٥]. فهو أساسٌ بانَ عجزه أمام مفرزات التقدم الصناعي، وأسلوب وأسلوب عمل المنشآت الحديثة، الذي يقوم على استحالة التجنب الكامل للأخطاء والإهمال، سواء من جانب صاحب العمل، أم من جانب العامل[٦].

وبموجب قانون ١٨٩٨، لم يَعدْ لخطأِ العامل المصاب دورٌ في مسألة إقرار مسؤولية صاحب العمل عن إصابة العمل، إلا في حالة الجسامة، ومن بابٍ أولى في حال كان الفعل مقصوداً. ومن ثَمَّ، لم تَعدْ تلك المسؤولية تتطلب لتوافرها سوى عنصريْن: تحقق الضرر، وعلاقته السببية بالعمل الذي يقوم به

---

١ خالد العنادي، مرجع سابق، ص ٣.

٢ د. عبد اللطيف آل محمود، مرجع سابق، ص ٢٥٩. وقد تفرعت من نظرية تحمل التبعة نظريةُ الخطر المهني.

٣ د.حسن عباس: النظرية العامة للتأمينات الاجتماعية، دراسة عامة لأصول التأمينات والمساعدات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن والشريعة الإسلامية. منشأة المعارف/ الإسكندرية، ١٩٨٣، ص ٤٩. ويتمثل أساسُ المسؤولية عن الخطر المهني في مفاهيم عدّة: تحمل تبعة أخطار الحرفة Risque professionel، تحمل تبعة الخطر المستحدث Risque Crée، تحمل تبعة الأخطار المقابلة للربح Risque - profit، تحمل تبعة أخطار السلطة Risque d'autorité، تحمل تبعة أخطار الوظيفة Risque d'emploi. يُنظر في ذلك: د. جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص ٢٤١. وتجدر الإشارة إلى أن قانون ١٨٩٨ لم يُلزم أصحابَ الأعمال بالتأمين من مسؤوليتهم لدى شركات التأمين الخاصة، وذلك خلافاً للقانون الألماني والايطالي والنمساوي.
V. AUBIN. Gérard, BOUVERESSE. Jacques. Op.cit. p 237.

٤ د.حسن عباس، مرجع سابق، ص ٤٩.

٥ د. جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص ٢٣٦.

6 AUBIN. Gérard, BOUVERESSE. Jacques. Op.cit. p 234.

المصاب[1]. ولم يَعدْ لصاحب العملِ دفعُ هذه المسؤولية، سواء بنفي وجود خطأٍ من جانبه، أم بإثبـ ـات السبب الأجنبي[2].

ويرى الفقيه الفرنسي إيف سان جور Yves.SAINT- JOURS في مبادئ قانون ١٨٩٨ تسـ ـوية مصالح[3]: مصالحُ العمال المعرضين لإصابات العمل، ومصالحُ أصحاب الأعمال. إذ تتحقق مصـ ـلحةُ العامل المصاب بإقامة مسؤوليةٍ مجردة عن عنصر الخطأ، بينما تتحقق مصلحةُ صاحب العمل بجعـ ـل التعويض عن هذه المسؤولية جزافياً، ذلك أنه لا يغطي سوى نسبةِ نقصِ قدرة المصاب على العمـ ـل، ولا تُتَّخذ في حسابه سوى نسبةٍ محدودة من أجره[4]. فضلاً عن أن هذا القانون يمنح صـ ـاحبَ العمـ ـل حصانةً تقيه خطرَ لجوء المصاب إلى القضاء المدني للمطالبة بالتعويض، إلا في حـ ـال ارتكـ ـبَ الأول خطأً جسيماً، أو فعلاً مقصوداً سبَّبَ الإصابة.

وبناءً على ذلك، فقد كرَّس قانون ١٨٩٨ حلاً توافقياً؛ فعلى الرغم من أنه قد أقام أساساً للمسـ ـؤولية عن إصابة العمل – الذي كان مركزَ اهتمامه– فإنه لم يمنحْ تعويضاً كاملاً وعادلاً عنها، فضلاً عن أنه أغلق بابَ القضاء المدني في وجه المصاب.

وبعبارةٍ أخرى، منحَ هذا القانون المصابَ ميزةَ المسؤولية الآلية لصاحب العمل عن إصابة العمل، إنما بتعويضٍ جزافي، وحقَّ مطالبةٍ مدنية مُعلَّق.

ثالثاً– تأثر القوانين العربية بقانون ٩ نيسان لعام ١٨٩٨

تأثرت القوانين العربية أيضاً بالمبادئ التي جاء بها قانون ١٨٩٨، كان أولَّها القانون العراقي لعـ ـام ١٩٣٦ الذي تبنى مبدأ المسؤولية عن إصابة العمل على أساس الخطـ ـر المهنـ ـي[5]. تبِعَـ ـه القـ ـانون المصري رقم ٦٤ لعام ١٩٣٦ بالنسبة إلى غير العاملين في القطاع الحكومي، ثم المرسوم الاشتراعي اللبناني رقم ٢٥ لعام ١٩٤٣[6].

---

[1] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦١٨.

[2] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٣٨.

[3] SAINT-JOURS: "Le vote de la loi du 9 avril 1898 constitue un compromis entre les intérêts de la victime et ceux de l'employeur".

[4] HESSE. Philippe-Jean, MEYER. Francis, CHAUMETTE. Patrick. Op.cit. p 2.

وقد قدَّر المشرع الفرنسي أن التزامَ صاحب العمل بدفع التعويض على الرغم من عدم ارتكاب خطأ من جانبه يفترض – عدالةً – أن تُخفَّض قيمة هذا التعويض. وبذلك استُبعدت فكرة التطبيق الحرفي لنظرية الخطر المهني التي تضمن تعويضاً كاملاً عن أخطار المهنة، فكانت المسؤولية وفق قانون ١٨٩٨ غير مطابقةٍ لتلك المتعلقة بنظرية الخطر المهني، فقد مَنحت تعويضاً جزافياً.

AUBIN.Gérard, BOUVERESSE.Jacques. Op.cit. p 237.

[5] الصادر بتاريخ ٢٥-٤-١٩٣٦. يُنظر: د. فرنان بالي، مرجع سابق، ص ١١.

[6] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، فلسفة وتطبيق، مرجع سابق، ص ٢٢٢.

أما في سوريَة، فقد امتد أمدُ تطبيق قواعد مجلة الأحكام العدلية حتى ما بعد استقلالها عن الدولة العثمانية عام ١٩١٨، وذلك إلى أن أصدر المندوب العام الفرنسي في الثالث من آذار لعام ١٩٤٣ القرارَ رقم ١٠٤ ف. ث - الذي كان أول ظهورٍ قانوني لتأمين إصابة العمل في سوريَة- ليعالجَ مسألةَ التعويض عن الحوادث التي تقع في أثناء العمل في المشروعات المتعلقة بالمصلحة العامة، أيْ تلك التي تستثمرها أو تراقبها المندوبيةُ العامة. وقد فرضت المادة الأولى من هذا القرار التزاماتٍ على صاحب العمل لمصلحة المصاب أو عائِليه، وذلك فيما يتعلق بطوارئ العمل[1] التي تُصيب العمالَ أو المستخدمين بسبب أو في أثناء العمل.

وبسبب حصْر نطاق تطبيق القرار رقم ١٠٤ ف.ث بفئةٍ معينة من العمال والمستخدمين، بقيت الفئات الأخرى التي تمثل الأكثريةَ الساحقة من العمال والمستخدمين خاضعةً للقانون العام فيما يتعلق بإصابات العمل. وظلَّ القرارُ مطبقاً إلى أن تم إلغاؤه بصدور القانون رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦[2].

فقد عالج هذا القانون الأخير في الفصل السابع من الباب الثاني منه موضوعَ إصابة العمل، وقُسِّم هذا الفصل إلى قسمَيْن، تناول الأول الالتزاماتِ الواجب القيام بها في حال وقعت الإصابة[3]، بينما ضمَّ القسمُ الثاني الإجراءاتِ القانونية الواجب اتباعها[4].

ويُلاحَظ تأثُر المشرع السوري- أسوةً بمشرعي القوانين العربية الأخرى- بمبادئ قانون ١٨٩٨، فلم يخالفه إلا في بعض التفاصيل[5].

وإنْ كان قانون ١٨٩٨ و- بالتبعية- القوانينُ اللاحقة التي تأثرت به قد اتسمت كلها بمحدودية نطاق الحماية، إذ حُدِّد نطاقُ التطبيق بعددٍ من الصناعات التي يتصف العمل فيها بدرجةٍ عالية من الخطورة، أو بالتي يرتفع فيها معدل الإصابات عن سواها من الصناعات، فذلك يعود إلى أن محدوديةَ التطبيق كانت خاضعةً لمبدأ الحاجة النسبية للحماية[6]، ويُفسَّر ذلك بأن الحوادثَ التي كان يهتم مشرعو مشرعو القرن التاسعَ عشر بالتصدي لها، سواءٌ بالوقاية، أم بتقرير المسؤولية عنها، كانت تلك التي يتعرض لها العمالُ في المصانع والمناجم وغيرها من الأماكن الخطرة[7].

---

[1] المصطلح المستخدم في القرار، ويبدو أنه لم يكن يتناولُ الأمراضَ المهنية.

[2] الصادر بتاريخ ١١-٦-١٩٤٦. يُنظر: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٢٢. وقد نُشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، العدد ٢٥، تاريخ ١٣-٦-١٩٤٦.

[3] المواد: ١٧٨-٢٠٨.

[4] المواد: ٢٠٩-٢٢٠. يُنظر في ذلك: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، سابق، ص ٢٢.

[5] د. فرنان بالي، مرجع سابق، ص ١٤.

[6] د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ١٤٧.

[7] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥٣٠.

وبناءً على ذلك، فقد كان نطاق تطبيق القانون رقم ٦٤ لعام ١٩٣٦ في مصر يقتصر على العاملين في المنشآت الصناعية والتجارية(١).

ولم يكن تحديد تطبيق هذا التأمين من حيث الأشخاص والمهنة التي يمارسونها فقط، وإنما كان الدخل معياراً لتحديد التطبيق أيضاً. فخلال المدة بين عاميْ ١٩٢٨-١٩٣٠ قَصرَ القانون الفرنسي تطبيقَ أحكام إصابة العمل على كل من لا يزيد دخله السنوي على مبلغ ١٥٠٠٠ فرنك فرنسي(٢).

إلا أن مبدأ الحاجة النسبية للحماية لم يدمْ طويلاً، فقد بدأت القوانين اللاحقة توسِّع من نطاق التطبيق، ومن ثَمَّ، وُسِّع نطاقُ الحماية التأمينية من إصابة العمل.

فمن حيث نطاق التطبيق الشخصي، أيْ الأشخاص المشمولون بالحماية والأعمال التي يقومون بها تم وفق قانون ٣٠ حزيران لعام ١٨٩٩، ثم بقانون ١٥ كانون الأول لعام ١٩٢٢، وقانون ٣٠ نيسان لعام ١٩٢٦ في فرنسا، تم مَدُّ نطاق تطبيق قانون ١٨٩٨ إلى إصابات العمل في قطاع الزراعة، كما مَدَّ قانون ١٢ نيسان لعام ١٩٠٦ نطاقَ التطبيق إلى عمليات الاستثمار التجاري، وأُلغي شرط تطبيق قانون ١٨٩٨ المتعلق باستخدام الآلة، التي كانت تمثل معيارَ الخطورة. وصدر أيضاً قانون ٢ آب لعام ١٩٢٣ الذي مَدَّ نطاقَ تطبيق قانون ١٨٩٨ ليشملَ خدمَ المنازل(٣).

أما فيما يتعلق بالتوسع في النطاق الموضوعي، أيْ صور إصابة العمل، فلم يَعدْ هذا النطاق يقتصر على حادث العمل وفق قانون ١٨٩٨، وإنما امتد ليشملَ المرض المهني أيضاً، وذلك بموجب قانون ٢٥ تشرين الأول لعام ١٩١٩ في فرنسا.

---

١ د. جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص ٢٤٦.

٢ رفيق سلامة: شرح قانون الضمان الاجتماعي. د. ن/ بيروت، ط١، ١٩٩٦، ص ٧٨.

3 Rapport de M.TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin, 2005. Op.cit.

كما وسَّع القانون رقم ٢٠٢ لعام ١٩٥٨، الذي كان مطبقاً في كلٍّ من سوريَة ومصر[١] أيامَ الوحدة، وعالج كلاً من التأمين والتعويض عن إصابات العمل، مجالَ التطبيق أيضاً، فلم يعدْ يقتصر على عمال الصناعة والتجارة فقط[٢]. وإنما امتد ليشمل كلَّ من يعمل لدى الغير[٣]، بالإضافة إلى توسيع مصد طلح إصابة العمل ليشملَ كلاً من أمراض المهنة وحادث الطريق[٤].

رابعاً– نقل مسؤولية صاحب العمل إلى شركات التأمين الخاصة

شارك تطبيقُ المسؤولية على أساس الخطر المهني وفق قانون ٩ نيسان لعام ١٨٩٨ في تحرر حقٍّ العامل المصاب بالتعويض من كثيرٍ من القيود والمَعوقات التي كانت تكبله، فأضحى مفتوحاً لا يتطلب إثباتَ ارتكاب خطأٍ من جانب صاحب العمل. وهو ما أرهقَ هذا الأخير بعبءٍ مالي بـ التعويض ذ اءَ بحمْله، فلجأ للتهربِ منه، إما بوسائلَ غير مشروعة، أو إلى شركات التـ أمين، كوسـ يلةٍ لـ دفع هـ ذه المسؤولية الثقيلة عنه بنقلها إلى هذه الشركات. وبموجب عقد التأمين الذي يُبرَم بينهما، يقوم صـ احبُ العمل بدفع قسطٍ يتناسب مبلغه مع الخطر الذي يتعرض له عمالُ منشأته، وذلك مقابل أن تلتزمَ شركةُ التأمين بدفع التعويض المترتب على صاحب العمل تجاه العامل المصاب[٥].

إلا أن لجوءَ صاحب العمل لشركات التأمين كان مصطبغاً بصبغة الاختيارية، مما أرهـ قَ بعـ ض أصحاب الأعمال – وخصوصاً أصحاب المنشآت الصغيرة المحدودة مالياً– بأقساطِ التأمين، مـ ن دون أصحاب الأعمال الآخرين الذين لم يلجؤوا إلى هذا التأمين أصلاً. فكان ذلك يمثل إخلالاً بمبدأ المنافسة بسبب عدم المساواة في الأعباء التي يتحملها أصحابُ الأعمال، والذي لا يتحقق إلا بإجبارهم جمـ يعهم بالتأمين عن عمالهم[٦].

---

[١] بالنسبة إلى القطر المصري، حلَّ القانون رقم ٢٠٢ لعام ١٩٥٨ محل كلٍّ من القوانين: رقم ٨٦ لعـ ام ١٩٤٢، ورقـ م ٨٩ لعـ ام ١٩٥٠، ورقم ١١٧ لعام ١٩٥٠ التي نظمت أحكامَ تأمين إصابة العمل. راجع: د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظـ ام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٣٣. كما مدَّ القانون رقم ٢٠٢ نطاقَ نشاط مؤسسة التأمين والادخار وفق القانون رقم ٤١٩ لعام ١٩٥٥ إلى التأمين من إصابات العمل وأمراض المهنة. تُنظر: مجموعة تشريعات العمل والتأمينات معلقاً عليها بأحكـ ام القضاء وأقوال الفقهاء ومقارنةً بالنصوص الملغاة. إعداد: أحمد حسين، مطبعة مصر/ د. م. ن، ١٩٦٠، ص ٥١٥.

[٢] محمد نجيب توفيق: الخدمات العمالية بين التطبيق والتشريع. مكتبة القـ اهرة الحديثـ ة/ القـ اهرة، ط١، ١٩٦٧، ص ٨٣. فقـ د حصرت المادة الأولى من قانون ٨٩ لعام ١٩٥٠ حول إصابات العمل تطبيقَ أحكامه بأصحاب المحـ ال الصـ ناعية والتجاريـ ة. راجع: د.مصطفى منيب: المبادئ القانونية في مواد عقد العمل. دار الفكر العربي/ مصر، ط١، ١٩٥٣، ص ٤٤٥. إذ كان نطـ اق التطبيق محدَّداً بهاتين الفئتين، واستبعد كلاً من عمال المنازل والزراعة. يُنظر: د.فؤاد مرسي: أساس التعـ ويض عـ ن إصـ ابات العمل. مجلة القانون والاقتصاد، صادرة عن كلية الحقوق بجامعة فؤاد الأول/ الجيزة. القسم الثالث، العدد الأول، آذار ١٩٥٢، ص ٥٣٢.

[٣] د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٤١.

[٤] د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٣٣.

[٥] يُنظر: د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ١١.

[٦] د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ١٤.

ونتيجةَ مطالباتِ أصحاب الأعمال بتعديل هذا الوضع، صدر قانونٌ في فرنسا بتاريخ ١٣ آذار لعام ١٩٠٥، جعل التأمينَ من مسؤولية إصابة العمل لدى شركة التأمين إلزامياً، إضافةً إلى أنه منح العاملَ حقَّ إقامة دعوى مباشرة في مواجهة شركة التأمين، للمطالبة بحقوقه في التعويض من دون حاجةٍ إلى مطالبة صاحب العمل بها.

وقد صدر -لاحقاً- في مصر القانونُ رقم ٨٦ بتاريخ ٦-٩ -١٩٤٢، الذي أقرَّ أيضاً مبدأ التأمين الإلزامي من المسؤولية المهنية عن إصابة العمل التي نظَّمها القانون رقم ٦٤ لعام ١٩٣٦، وذلك بهدف سدِّ الثُّغرة التي شابَت هذا الأخير بتركه العامل الذي يستحق التعويض مُهدداً بخطر إفلاس صاحب العمل وإعساره[1].

وقد حذا حذوَه القانون السوري في تبني تلك القاعدة، وذلك بموجب القانون رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦، إذ مَنح العاملَ المصاب صراحةً حقَّ الإدعاء المباشر ضد شركة التأمين[2].

الفرع الثاني- المسؤولية الاجتماعية عن إصابة العمل

أولاً- تبني مبدأ المسؤولية الاجتماعية عن إصابة العمل

ظهرت الكثير من الدعوات الفقهية بإحلال المسؤولية الاجتماعية - بأن تقوم هيئةٌ عامة بمهمة إدارةِ تأمين إصابة العمل- محلَّ مسؤولية صاحب العمل الفردية عن تلك الإصابة[3].

وكانت لهذه الدعوات حججٌ تدعم موقفها، وتستند إلى أسبابٍ تتعلق بمسؤولية المجتمع عن إصابة العمل التي تصيب أفرادَه، أو حتى لأسبابٍ تتعلق بالتمويل، أو تطبيقاً لمبدأ الضمان الاجتماعي.

فوفق أساس مسؤولية صاحب العمل الفردية عن الخطر المهني، يرى الاجتهاد الفقهي أن صاحبَ العمل ليس المستفيدَ الوحيد من جهود العاملين لحسابه، ذلك أن المجتمعَ بكامله ينتفع بهذه الجهود. هذا

---

[1] د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢١١؛ وأيضاً: د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٤٠. فأجازت الفقرة الأولى من المادة التاسعة من هذا القانون للعامل المصاب أن يطالبَ بحقوقه صاحبَ العمل والمؤمن لديه معاً بالتضامن، ويُفيد مفهوم التضامن جوازَ ملاحقة المدينَين: صاحب العمل وشركة التأمين مجتمعين أو منفردين بمقتضى القواعد العامة [المادة ٢٨٥ من القانون المدني السوري]. وقد أيَّد الاجتهاد الفقهي والقضائي في مصر هذا المفهوم: استئناف مختلط ٢٩-٣-١٩٤٤ و ٣١-٥-١٩٤٤. كتاب قانون العمل: قانون العمل والتأمينات الاجتماعية للأستاذ محمد حلمي مراد، ص ٦٩٠ ف ٧٧٤، مشارٌ لدى د. فرنان بالي: تأمين دعوى المصاب المباشرة. مجلة القانون لعام ١٩٥٩، ص ٣١ وما بعدها.

[2] المادة ٢٠٠ من القانون رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦: "إذا كان صاحب العمل قد أمَّن نفسه بضمان [سيكورتا] على المسؤولية المالية التي تقع على عاتقه بسبب الطوارئ، يحق للمصاب أن يطالب بالتعويض شركةَ الضمان رأساً [وردت هكذا]".

[3] د. جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص ٢٥٩.

بالإضافة إلى أن أخطارَ المهنة ليست من صنع صاحب العمل، وإنما تُعدُّ نتيجةً للتقدم الصناعي والعلمي الذي حققه الفكر الإنساني على مَرِّ السنين[١].

ومن جهةٍ أخرى، فإن مصلحةَ العمال تقتضي عدم إقرار صاحبَ العمل مسؤولاً مسؤوليةً فرديةً عن إصابة العمل، وإنما الأجدرُ جعلها مسؤوليةً جماعية، يتحملها أصحابُ الأعمال كلهم، لمصلحة العمال كلهم. ويُطبَّق مبدأ المسؤولية الجماعية هذا من خلال نظام التأمينات الاجتماعية[٢].

أما عن الأسباب المتعلقة بالتمويل، فتتلخص في أنَّ إضافةَ ذممٍ جديدة إلى جانب ذمة المسؤول – صاحب العمل – يُشكِّل ضماناً فعلياً لحصول العامل المصاب على التعويض[٣].

وإلى جانب اختفاء قصد الربح بالنسبة إلى الهيئة العامة التي تتولى إدارةَ تأمين إصابة العمل – مقارنةً بالتأمين الخاص[٤] – فإنها تلتزم أيضاً بالتعويض –كما سيأتي تفصيله– وإنْ لم يقمْ صاحب العمل بالاشتراك لديها عن عماله. وذلك على عكس ما هو عليه الحال بالنسبة إلى شركات التأمين التي لا تلتزم بدفع أيِّ مبلغٍ في حال لم يتم الاشتراك، أو لمجرد وجود أدنى شكٍ في صحة عقد التأمين.

إلا أن فكرةَ المسؤولية الاجتماعية، لدى غالبية الفقه، تستند إلى مبدأ الضمان الاجتماعي، وتُعدُّ تطبيقاً لهذا المبدأ، ذلك أن الخطرَ المُراد التأمين منه لا يتمثل في العجز أو الوفاة، وإنما في فقدان الدخل. فالتأمينُ يهدف إلى ضمان استمرار الدخل في حال العجز عن العمل أو وفاة العامل المُعيل، مما يعني تحقيقَ مستوى معيشةٍ مستقر، لا يتأثر بالأخطار الاجتماعية التي أصبحت لازمةً من لوازم التقدم الصناعي الحديث. فالتعويضُ، في هذه الحالة، لا يمكن أن يكون جزاءً، إذ إن هذا الأخيرَ يفترض الخطأ والمسؤولية، وإذا كان لا بد من مسؤولٍ عن هذا الخطر الاجتماعي والتعويض عنه، فهذا المسؤول ينبغي أن يكون الجماعة كلها[٥].

---

١ د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٣٨.

٢ د.حسن خفاجي، مرجع سابق، ص ١١٨.

٣ د.سعيد عبد السلام، مرجع سابق، ص ٤١.

وتجدر الإشارة إلى أن التوسعَ في فكرة إصابة العمل لم يكن يتوافق ومصلحة صاحب العمل حين كان مسؤولاً مسؤوليةً شخصية عن إصابة العمل في طوْرها المبكر أو تجاه شركة التأمين. ولذلك، فقد كان يناضل بشدةٍ لمقاومة التوسع في مفهوم إصابة العمل في أثناء إجراءات التكييف المهني بسبب ثقل آثارها المالية عليه، مما أدى إلى ازدياد ملحوظٍ في عدد القضايا في هذه الحالات، وعن فيضٍ من الدعاوى القضائية. إلا أنه عندما شمل التأمين الاجتماعي هذا الطارئ، كما هي الحال الآن في معظم دول العالم، انخفضَ التقاضي إلى الحد الأدنى. يُنظر: سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥٣٠.

٤ كما يختلف التأمين الخاص عن التأمين الاجتماعي من حيث طبيعة الرابطة بين أطراف العلاقة أيضاً، فهي عقديةٌ بالنسبة إلى الأول، ونظاميةٌ قانونية بالنسبة إلى الثاني. راجع في ذلك: د. محمد فاروق الباشا: التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية. نشر الإدارة العامة للبحوث/ الرياض، ط١، ١٩٩٦، ص ٨٤.

٥ يُنظر: د.حسن عباس، مرجع سابق، ص ٥٠.

وقد ورد الحق في الضمان الاجتماعي[١] في نصوص غالبية الدساتير. فنصَّ الدستور السوري على حق كلِّ مواطن في أن تكفله الدولة وتكفل أسرته في حالات الطوارئ، والمرض، والعجـ ز، واليـ تم، والشيخوخة، والبطالة غير المتعمدة، كما نصَّ على إنشاء نظامٍ للضـ مان الاجتمـ اعي لتحقيـ ق هـ ذه الغاية[٢].

كما منح الدستورُ السوري فئاتٍ معينة حقَّ اقتضاء تعويضٍ خاص، كـ ان المصـ ابون بـ الطوارئ الناشئة عن العمل إحداها[٣].

وقد ورد الحق في الضمان الاجتماعي أيضاً في مقدمة الدستور الفرنسي الصادر بتاريخ ٢٧ تشرين الأول لعام ١٩٤٦، إذ نص على حق كلِّ فرد يُصاب بعجزٍ عن العمل، سواء بسبب سـ نه، أم حالتـ ه الجسدية أو العقلية، أم وضعه الاقتصادي، في الحصول من المجتمع على ما يلزمه من وسائلَ تكفل له العيشَ اللائق[٤].

واستجابةً لهذه الدعوات الفقهية، وإقراراً لمصلحة العامل المصاب إصابةَ عمـ ل بتعويضـ ه علـ ى أساس التضامن الاجتماعي[٥]، الذي يُعدُّ أساساً لقوانين التأمينات الاجتماعية[٦]، صَدَرَ في فرنسا قانونٌ قانونٌ بتاريخ ٣٠ تشرين الأول لعام ١٩٤٦، تم بموجبه إلحاقُ مسألةِ التعويض عـ ن إصـ ابة العمـ ل بصناديق الضمان الاجتماعي؛ ومن ثَمَّ، انتقلت مسؤوليةُ هذا التعويض من شركات التأمين وصـ احب العمل إلى المؤسسة التأمينية[٧]، بعدَ أن كان التعويض عن إصابة العمل –وفق قانون ٩ نيسـ ان لعـ ام ١٨٩٨– محصوراً بصاحب العمل[٨].

---

[١] تجدر الإشارة إلى أن هناك فارقاً دقيقاً بين مصطلحيْ التأمين الاجتماعي والضمان الاجتماعي، فالأول يقتصـ ر علـ ى المـ ؤمن عليهم، أما الضمان الاجتماعي فهو حقٌّ لكلِّ فردٍ من أفراد المجتمع. يُنظر: د.حسن خفاجي، مرجع سابق، ص ٢٢٠.

[٢] راجع المادة السابعة والعشرون من الدستور السوري.

[٣] البند ج من الفقرة الثانية من المادة السادسة والعشرون من الدستور السوري: "تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم علـ ى المبادئ الآتية: ج– تقرير تعويضٍ خاص للعمال المعيلين وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل".

[٤] الفقرة الحادية عشرة من الدستور الفرنسي:

"Tout être humaine qui en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique se trouve dans l'incapacité de travailler, a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence". www.legifrance.fr.

[5] Rapport 1992 de la cour de cassation: accident de trajet, accident du travail, accident de mission. Op. Op. cit. p 2.

[٦] تنص المادة رقم L111-1 CSS من القانون الفرنسي على أن تنظيمَ الضمان الاجتماعي قائمٌ على مبدأ التضامن الوطني.

"L'organisation de la sécurité sociale est fondée sur le principe de solidarité nationale. Elle garantit les travailleurs et leur famille contre les risques de toue nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain" .

[7] HESSE. Philippe-Jean, MEYER. Francis, CHAUMETTE. Patrick. Op.cit. p 2.

يُنظر: حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، فلسفة وتطبيق، مرجع سابق، ص ٧٤.

[٨] د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، المجلد الثاني. منشـ ورات الحلبـ ي الحقوقية/ بيروت،١٩٩٨، ص ٧٠١.

وبذلك، لم يعدْ صاحبُ العمل يلتزم بسوى المشاركةِ في هذا التعويض عن طريق دفـ ع اشـ تراكاتٍ دورية إلى تلك المؤسسة[1].

وقد تم تبني مبدأ المسؤولية الاجتماعية أيضاً من قِبل مشرّعي غالبية الدول[2]. وهذا حكـ م قـ انون التأمينات الاجتماعية السوري رقم ٩٢ لعام١٩٥٩، الذي ألغى كلَّ القـ وانين السـ ابقة والمخالفـ ة لـ ه؛ كالقانون رقم ٤١٩ لعام١٩٥٥، الذي أنشأ صندوقاً للتأمين وآخر للادخار العمالي الخاضـ عيْن لأحكـ ام المرسوم التشريعي رقم ٣١٧ لعام ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردي. كما ألغى أيضاً القانونَ رقـ م ٢٠٢ لعام ١٩٥٨ حول التأمين والتعويض عن إصابات العمل، فضلاً إلغائه الأحكامَ الخاصة بطوارئ العمل وأمراض المهنة التي تضمنها القانون رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦ الخاص بقانون العمـ ل، وكـ لِّ القـ وانين والمراسيم التشريعية المعدِّلة له[3].

ويُعدُّ القانون رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩ المرجعَ التأميني الموحَّد لكلِّ العاملين في الدولة، وفي القطـ اعيْن الخاص والمشترك[4].

---

[1] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٣٩.

[2] قد تصدر أحكام إصابة العمل إما في ثنايا قانون التأمينات الاجتماعية كونها أحد فروعه، أو يصدر قانون، أو مرسوم خاص بهذه بهذه الأحكام.

ومن المهم أن نذكر هنا أنه لا يوجد لإصابة العمل نظامٌ قانوني خاص في اليونان وهولندا، إذ تُطبق أحكامُ تأمين المرض والعجـ ز الطبيعي على هذا الخطر الاجتماعي.

V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 75.

وهناك دولٌ قليلة، كالمغرب –وفق قانون ٦ شباط لعام ١٩٦٣ حول تعويض حوادث الشغل المُعدّل لقـ انون ٢٥ حزيـ ران لعـ ام ١٩٢٧ الذي نقل أحكامه عن قانون ١٨٩٨– ظل، لمدةٍ طويلة، يُقرُّ بمبدأيْ مسؤولية صاحب العمل الفردية عن تعـ ويض إصـ ابة العمل والتأمينِ الاختياري لدى شركات التأمين. إلا أن الفصلَ ٣٣٠ من الظهير وفق تعديل ١٩ حزيران لعام ٢٠٠٣ قـ د فـ رض التأمين الإجباري على بعض فئات المؤاجرين من أخطار حوادث الشغل. وقد نادى الفقه المغربي حديثاً بوجوب دمج التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في قانون الضمان الاجتماعي. وهو ما أدى إلى إجراء تعديلاتٍ مهمة في هذا المجال.

[3] وفق المادة ٤ من قرار إصدار القانون رقم ٩٢ لعام١٩٥٩. وقد عُدِّل هذا القانون بعدة مراسيم تشـ ريعية: ١٠٤ لعـ ام ١٩٦٣، ١٣٤ لعام ١٩٦٤، ١٨ لعام ١٩٧٤، ٢٥ لعام ١٩٨٠، ٣٥ لعام ١٩٧٦، ٧٨ لعام ٢٠٠١.

[4] وفق نص المادة رقم ١٢٣ منه، المعدّلة بالمادة السادسة والثلاثين من القانون رقم ٧٨ لعام ٢٠٠١. وقد أخذ بمبـ دأ المسـ ؤولية الاجتماعية كذلك، كلٌّ من القانون رقم ٣٠ لعام ١٩٧٨ في الأردن، وفي القانون الجديد رقم ١٩ لعـ ام ٢٠٠١ [قـ انون الضـ مان الاجتماعي لعام ٢٠٠١]، وقانون رقم ٢٤ لعام ١٩٧٦ في البحرين، وقانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية الإماراتي رقم ٧ لعام ١٩٩٩، ونظام التأمينات الاجتماعية السعودي تـ اريخ ٦-٩- ١٣٨٩ هـ . -١٩٦٩م-، المعـ دَّل بالمرسـ وم رقـ م ٣٣ تـ اريخ ٣-٩-١٤٢١هـ . [٢٠٠٠ م]، واللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية السعودي الصادرة بقرار الوزير رقـ م ١٢٨ تأميـ نات تاريخ ٢٥-١-١٤٢١هـ . [٢٠٠٠ م]. وفي الكويت، صدر القرار الأميري بالقانون رقم ٦١ لعام ١٩٧٦ بإصدار قانون التأميـ نات الاجتماعية لأول مرةٍ المطبق على المواطنين الكويتيين حصراً، وقد وضع هذا القانون موضعَ التنفيذ اعتباراً من الأول من تشرين الأول لعام ١٩٧٧ عدا الباب الرابع حول التأمين من إصابات العمل، إذ صدر المرسوم رقم ١٢٦ لعام ١٩٧٧ يقضي بتأجيل العمل بأحكام هذا الباب لحين صدور مرسومٍ بتحديد تاريخ العمل به ولم يصدر هذا المرسوم حتى الآن. وعلى هذا يستمر العمل بأحكـ ام الباب الثاني عشر من قانون العمل بالقطاع الأهلي رقم ٣٨ لعام ١٩٦٤، فهو القانون الذي ينظم التعويض عـ ن إصـ ابات العمـ ل

ولم يتبنَّ بعض الدول مبدأ المسؤولية الاجتماعية إلا منذ عهدٍ قريب. ففي تونس، صدر القانون رقم ٢٨ بتاريخ ٢١ شباط لعام ١٩٩٤ حول التعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية في القطاع الخاص، إذ كان صاحبُ العمل– قبل صدوره– يلجأ إلى التأمين الخاص بموجب قانون ١١ كانون الأول لعام ١٩٥٧[١].

وكذلك الحكم بالنسبة إلى قانون الضمان الاجتماعي اللبناني الصادر بتاريخ ٢٦ أيلول لعام ١٩٦٣– بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٩٥٥ – الذي لم يوضَع موضعَ التنفيذ إلا منذ زمنٍ قريب[٢]، إذ كان المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ لعام ١٩٨٣ المتعلق بإصابات العمل، والمُطبَّق انتظاراً لوضع قانون الضمان الاجتماعي موضعَ التنفيذ[٣]، يُلزم صاحبَ العمل بإبرام عقود تأمين مع إحدى شركات التأمين، وذلك لضمان التعويضات المنصوص عليها في هذا المرسوم[٤].

ثانياً– نتائج تبني مبدأ المسؤولية الاجتماعية عن إصابة العمل

بموجب مبدأ المسؤولية الاجتماعية، تتولى الدولة مباشرةً، أو عن طريق إحدى المؤسسات أو الهيئات العامة، إدارةَ نظام التأمينات الاجتماعية[٥]، ومن ضمنها تأمين إصابة العمل.

ففيما يتعلق بالتنظيم الهيكلي للتأمين الاجتماعي من إصابة العمل، تُعَدُّ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية السورية، التي أُنشئت تنفيذاً لقانون التأمينات الاجتماعية رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩، مؤسسةً عامة تتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة، وتعمل وفق التوجيهات العامة التي يُصدرها مجلسُ الوزراء في هذا الشأن[٦].

وأمراض المهنة للعاملين الكويتيين وغير الكويتيين إلى حين صدور المرسوم المشار إليه. وعلى هذا، يخضع العاملون بالقطاع الأهلي والنفطي كويتيين وغير كويتيين لأحكام القانون رقم ٣٨ لعام ١٩٦٤.

راجع: محمود سالم: حقوق إصابات العمل للعاملين بالقطاع الأهلي والنفطي، مجلة العامل/ الكويت،٢ نيسان ٢٠٠٧ www.ktuf.org

[١] د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٧٢٥.

[٢] الآثار الاقتصادية والاجتماعية لإصابات العمل [نماذج من الدول العربية]، إعداد: خلف العبد الله. منشورات المركز العربي للتأمينات الاجتماعية/ الخرطوم،٢٠٠٥، ص ٢٤.

[٣] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، دراسة تحليلية شاملة. منشورات الحلبي الحقوقية/ بيروت،٢٠٠٣، ص ٤٥٣. وقد خُصِّص في قانون ٢٦ أيلول لعام ١٩٦٣ فرعٌ لتأمين إصابة العمل، وخلال مدةِ انتظار تطبيقه كانت أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ لعام ١٩٤٣، ثم المرسوم رقم ١٣٦ لعام ١٩٨٣، هي المطبقة.

[٤] وفق المادة ١٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ لعام ١٩٨٣. راجع: اجتهادات محكمة النقض اللبنانية، قضايا العمل، اجتهادات، نزاعات عمل فردية وجماعية، إعداد: نبيلة زين، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع/ بيروت، ط١، ١٩٩٢، ص ٤٠٥.

[٥] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٧٦.

[٦] المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم ٢١ الصادر بتاريخ ١١–١٠–١٩٦١.

ولم تتناول أيٌّ من مواد القانون السوري فروعَ التأمينات الاجتماعية بالتعداد، وإنما عُنون الفصل الأول من الباب الثالث بتأمين إصابة العمل، بينما عالج الفصلُ الثاني من الباب ذاته تأمينَ الشيخوخة والعجز والوفاة [1].

أما وفق القانون المصري، فقد أُنشئت الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، التي تتولى إدارةَ صندوق للتأمينات، خاصٍ بالعاملين بالجهاز الإداري للدولة وبالهيئات العامة، وصندوق للتأمينات خاصٍ بالعاملين بالمؤسسات العامة وبالوحدات الاقتصادية بالقِطاعيْن التعاوني والخاص. وتتمتع هذه الهيئة أيضاً بالشخصية الاعتبارية، ولها موازنةٌ خاصة تلحق بالموازنة العامة للدولة، وتطبق عليها القواعد والأحكام الخاصة بالهيئات القومية، مع تبعيَّتها لوزير التأمينات[2].

كما يُوكِل القانون المصري – وهو ما يتميز به من القانون السوري– إلى الهيئة العامة للتأمين الصحي إدارةَ صندوق علاج الأمراض وإصابات العمل، والتي تتمتع بالشخصية الاعتبارية أيضاً، وبميزانيةٍ خاصة ضمن الميزانية العامة للدولة، إلا أنها تتبعُ وزيرَ الصحة[3].

وخلافاً للقانون السوري، يتسع نظام التأمين الاجتماعي المصري ليشملَ –بالإضافة إلى تأمين إصابة العمل وتأمينات الشيخوخة والعجز والوفاة– تأمينَ المرض، وتأمين البطالة، وتأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات[4].

أما فيما يتعلق بالقانون الفرنسي، فهيكليةُ النظام التأميني معقَّدةٌ ومختلفةُ الأوجه، فيتميز نظامُ الضمان الاجتماعي بتعدُّد أنظمته الفرعية، ومن أهمها النظام العام، والنظام الزراعي، والأنظمة الخاصة[5].

---

[1] نُظِّمت أحكام هذا الفصل بموجب القرار بالقانون رقم ١٤٣ بتاريخ ١٤-٨-١٩٦١، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ١٨٧ تاريخ ١٧-٨-١٩٦١.

[2] تُنظر المادة ٩ من القانون المصري. وتجدر الإشارة هنا إلى أن اختصاصات وزير التأمينات بموجب قانون التأمين الاجتماعي المصري قد أصبحت لاحقاً من اختصاص وزير المالية بعد إلغاء وزارة التأمينات ونقل صلاحياتها إلى وزارة المالية.

[3] ويصدر بتشكيل مجلس إدارتها وتحديد اختصاصاته قرارٌ من رئيس الجمهورية بناءً على عرض وزير الصحة بالاتفاق مع وزير التأمينات...[المادة ٨٤].

[4] تُنظر المادة الأولى من القانون المصري.

[5] وفق نص المادة رقم R 711-1 CSS تبقى كلٌّ من المؤسسات العامة في الدولة، والمؤسسات الصناعية العائدة للدولة، والموظفين، والقضاة، SNCF، بنك فرنسا، المسرح الوطني، أوبرا باريس، والكوميديا الفرنسية، خاضعين لأنظمتهم الخاصة بالضمان الاجتماعي.

وما يَعنينا في مجال بحثنا هنا، النظام العام للضمان الاجتماعي الفرنسي، كونه الأعمُّ والأكثر شمولاً من جهة، ولكونه يخص فئةَ العاملين المأجورين في نطاق القطاع الخاص من جهةٍ أخرى. وعلى ذلك، لن نتطرقَ إلى النصوص القانونية المتعلقة بالأنظمة الأخرى، ما لم نرَ من المناسب ذكر بعضها على سبيل المثال في حال وُجد اختلافٌ تجدر الإشارة إليه.

ويتضمن النظام العام للضمان الاجتماعي في القانون الفرنسي أربعةَ فروع: فرعٌ يضم كلاً من المرض، والأمومة، والوفاة، وفرعٌ خاصٌ بإصابات العمل، أيْ بحوادث العمل والأمراض المهنية، وفرعُ الشيخوخة والترمل، أما الفرع الرابع، فيتعلق بالمخصَّصات الأسريَّة[1].

أما عن إصابة العمل–موضوع بحثنا– فيتولى الصندوقُ الوطني للتأمين من المرض الخاص بالعمال المأجورين CNAMTS إدارةَ التأمين الخاص بها، بالإضافة إلى إدارة تأمينات المرض الطبيعي، والأمومة، والوفاة[2]. ويتحمل الصندوق المحلي لضمان المرض الخاص بالعمال المأجورين العبءَ المالي لكامل تعويضات إصابة العمل[3].

إلا أن استثناءً يَرِدُ على مبدأ احتكار هذه الصناديق لإدارة فرع تأمين إصابة العمل، إذ ينص القانون الفرنسي على استمرار مفعول التراخيص الممنوحة قبل تاريخ ١٣ أيار لعام ١٩٦٠ إلى هيئاتٍ ومنشآتٍ معينة، التي تعطيها الحقَّ في التقديم المباشر، لكلٍّ أو لجزءٍ من تعويضات إصابة العمل[4].

ويُعَدُّ صندوق الضمان الاجتماعي الفرنسي أيضاً مؤسسةً عامةً وطنية، ذاتَ طبيعة إدارية، تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي، وتخضع لرقابة السلطات العامة المختصة[5].

وعلى الرغم من تلك الاختلافات فإن إدارة فرع تأمين إصابة العمل يحكمها، عموماً، مبدآن.

يتعلق المبدأ الأول بتمثيل كلٍّ من العمال وأصحاب الأعمال في الجهاز الإداري للمؤسسة التأمينية. فبموجب القانون السوري، يُشترط أن يضم مجلس إدارة المؤسسة التأمينية من بين أعضائه ممثلاً عن أصحاب الأعمال، وأربعة ممثلين عن العمال[6].

وللهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، وفق القانون المصري، مجلسُ إدارة[7]. كما أن للهيئة العامة للتأمين الصحي مجلسَ إدارة أيضاً[8].

---

[1] المادة L 200-2 CSS.

[2] يُعدُّ الصندوق الوطني هرمَ التنظيم الإداري بالنسبة إلى صناديق الضمان الاجتماعي، يليه الصندوق الإقليمي، ثم الصندوق المحلي.

[3] بموجب المادة رقم L 437-1 CSS. ويوجد ١٢٣ صندوق محلي، وذلك بمعدل صندوق واحد تقريباً لكل محافظة.
V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 654.

[4] المادة L 413-13 CSS.

[5] المادة L 221-2 CSS. وبموجب المادة L 281-1 CSS تخضع إدارة هيئات النظام العام للضمان الاجتماعي لرقابة الدولة.

[6] وفق المادة الخامسة من القانون السوري، والتي تضمنت حكمَ المادة السادسة من المرسوم التشريعي رقم ٢١ لعام ١٩٦١ حول تشكيل مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. وتلزم المادة السابعة من هذا المرسوم بأن يتم تمثيل العمال في المجلس من قبل رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال، ومن ثلاثة أعضاء يُعينهم مجلس الاتحاد لمدة سنتين.

[7] ينعقد هذا المجلس برئاسة وزير التأمينات، التي أصبحت لاحقاً من اختصاص وزير المالية بعد إلغاء وزارة التأمينات ونقل الصلاحيات إلى وزارة المالية. ويُحدِّد قرارٌ من رئيس الجمهورية طريقةَ تشكيل هذا المجلس واختيار أعضائه وتحديد مكافآتهم [المادة ١٠].

[8] المادة ٨٤. وقد أغفل القانون المصري ذكرَ مبدأ التمثيل في مجالس الإدارة ضمن نصوص مواده، وهو ما تعالجه القرارات الوزارية الصادرة في هذا الشأن.

ويُطبَّق المشرع الفرنسي هذه القاعدة أيضاً، فلكلِّ صندوقٍ في المؤسسة التأمينية الفرنسـ ية مجلـ سُ إدارةٍ خاص به، يراعى في تشكيله مبدأ التمثيل أيضاً. وينطبق ذلك على الصندوق المحلي للتأمين من المرض للعمال المأجورين، إذ يضم مجلس إدارته عدداً متساوياً من ممثلي المـ ؤمن علـ يهم العمـ ال، وممثلي أصحاب الأعمال[١]. وكذلك الحكم بالنسبة إلى الصندوق الـ وطني للتـ أمين مـ ن المـ رض[٢] والصندوق الإقليمي[٣].

ويُطبَّق مبدأ التمثيل أيضاً فيما يتعلق بعضوية لجنة حوادث العمـ ل والأمـ راض المهنيـ ة التابعـ ة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الفرنسي[٤]، إذ تتألف أيضاً من عددٍ متساوٍ من ممثلي المـ ؤمن عليهم– أيْ العمال المأجورين– وممثلي أصحاب الأعمال.

أما المبدأ الثاني الذي يحكم إدارةَ فرع تأمين إصابة العمل، فيتمثل في اتباع سياستيْن: الوقايةُ مـ ن إصابات العمل، ورقابةُ مدى احترام إجراءات السلامة المهنية، وذلك بهدف الحفاظ على التوازن المالي لهذا الفرع.

ففيما يتعلق بالقانون السوري، لا يقتصر المشرع في تكليفه اتباعَ سياسة الوقاية من إصابة العمـ ل على صاحبِ العمل فحسب، من خلال إلزامه باتباع التعليمات الكفيلة بوقاية العامل خطـ رَ الإصـ ابة، وفق القرارات الوزارية الصادرة بهذا الشأن[٥]، وإنما يُكلِّف المشرع المؤسسةَ التأمينية أيضـ اً القيـ امَ بنشاطاتٍ معينة[٦]، فضلاً عن دورها في تفعيل الالتزامات الملقاة على عاتق صاحب العمـ ل، وذلـ ك برقابة احترامها، أو بفرض العقوباتِ الرادعة.

أما القانون المصري، فسكتت مواده عن البحث في موضوع سياسة الوقاية من إصابة العمل، وكأن المشرع قد عدَّ المكانَ المناسب لمعالجتها هو نصوص قانون العمل.

ويُعدُّ تطوير أساليب الوقاية من إصابات العمل في القانون الفرنسي، إحدى أبرز مهـ ام المؤسسـ ة التأمينية، وذلك بالنسبة إلى كل فرعٍ من فروع تنظيمها الإداري[٧]. كما أن للمؤسسة التأمينيـ ة أيضـ اً، وفق هذا القانون، دوراً مهماً في تطوير وسائل الوقاية من تلك الإصابات[١].

---

١ المادة L 211-2 CSS.

٢ المادة L 221-2 CSS.

٣ المادة L 215-2 CSS.

٤ المادة L221-5 CSS، الصادرة بقانون ٢٥ تموز لعام ١٩٩٤.
V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 653.

٥ المادة ٥٠.

٦ الفقرات أ–و– من المادة ٥١.

٧ وفق نص المادة L 215-1 CSS المتعلقة بالصندوق الإقليمي، والمادة L 221-1 al°2 CSS المتعلقة بالصندوق الوطني للتأمين للتأمين من المرض للعمال المأجورين. وتمارَس اختصاصاتُ الصندوق الوطني للتأمين من المرض للعمال المأجورين، المتعلقـ ة

وتجدر الإشارة هنا إلى أن قيامَ المسؤولية الاجتماعية قد أفسح المجالَ أمام إنشاء هيئاتٍ خاصة بهذا الخطر المهني، فلا يخفى الدور الكبير الذي يقوم به الاتحادُ الوطني الفرنسي لضحايا إصابة العمل والمَعوقين FNATH في تطوير النصوص القانونية المتعلقة بهم، وذلك من خلال المطالبة بتعديلها بما يكفل حقوقَ هذه الفئات من حمايةٍ تأمينية وتعويضٍ مناسب.

وبالنتيجة، تتميز المسؤولية الاجتماعية من المسؤولية الفردية بأنها تُمثل تطبيقاً لمبدأ التضامن الاجتماعي، فضلاً عمّا لانتقال الالتزام بالتعويض إلى المؤسسة التأمينية من دورٍ في تشكيل ذمةٍ مالية، تضمن للمصاب المؤمن عليه الحصولَ على التعويض بشكلٍ فعلي. وهو ما دفع غالبيةَ الدول إلى تبنيه وإلى الاستغناء عن المسؤولية الفردية، هذا المبدأ الذي بدأت المسؤولية عن إصابة العمل به أولَ مراحلها بعد أن أُقِر صاحبُ العمل مسؤولاً عن الإصابة[٢].

الفرع الثالث– التنظيم الدولي لموضوع إصابة العمل

كَفل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العمومية للأمم المتحدة بتاريخ ١٠ كانون الأول لعام ١٩٤٨ – في المادة الثانية والعشرون منه– حقَّ الفرد – بصفته عضواً في المجتمع– في الضمان الاجتماعي. في حين حدَّدت المادة الخامسة والعشرون من الإعلان أخطاراً اجتماعية للفردِ حقُّ ضمان حمايته منها، وذلك كالبطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة، وغيرها من حالات فقدان مصدر العيش لأسبابٍ خارجة عن إرادته[٣].

وتُطبَّق أحكام هاتين المادتيْن على إصابة العمل أيضاً، كونها خطراً اجتماعياً. فالمادة الثانية والعشرون تتناول الأخطار الاجتماعية عموماً، وهي بصيغتها المتصفة بالعموم تشمل إصابةَ العمل. أما المادة الخامسة والعشرون فإنها– وإنْ لم تنص على تأمين إصابة العمل بشكلٍ صريح– تناولت كلاً من تأمينات المرض والعجز الطبيعيين والوفاة الطبيعية، فمن بابٍ أولى أن تشملَ إصابة العمل المؤدية

بإجراءات الوقاية من إصابات العمل وتحقيق التوازن المالي لفرع تأمين إصابة العمل، من قِبل لجنةِ حوادث العمل والأمراض المهنية.

V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 653.

[١] المادة L 215-1 CSS.

[٢] ينتقد بعض الفقهاء استخدامَ قانون التأمينات الاجتماعية مصطلحاً مختلفاً عن المصطلح الذي استخدمه القانون المدني "المؤمن له"، وكان من الأفضل توحيدهما في مصطلحٍ واحد. يُنظر: د.أنطوان قسيس، مرجع سابق، ص ٦٧.

[3] V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit.p 57 et s.

ويختلف تحديد دائرة الأخطار الاجتماعية التي يُغطيها قانون التأمين الاجتماعي من دولةٍ إلى أخرى، وذلك وفق المستوى الاقتصادي الذي بلغته هذه الدولة أو تلك.

لعجز أو وفاة، فضلاً عن أن عبارةَ "غير ذلك من حالات فقدان وسائل العيش" تُفيد عدم حصر الحقوق بما ورد في نص المادة فقط.

وبالإضافة إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، فقد أصدرت منظمة العمل الدولية اتفاقياتٍ تتناول أحكاماً تتعلق بإصابة العمل، سواء حول وضع حدودٍ دنيا لميزات تأمين إصابة العمل، أم حول تقريرِ حقِّ التعويض عنها.

فتنص كلٌّ من الاتفاقية الدولية رقم ١٠٢ لعام ١٩٥٢ بشأن المستوى الأدنى للضمان الاجتماعي، والاتفاقية العربية رقم ٣ لعام ١٩٧١ - حول الموضوع ذاته - على التزام الدول بأن تضمِّن تشريعاتها الوطنية اثنيْن على الأقل من فروع التأمين، حُدِّدت بقائمةٍ وردت في نصوص تلك الاتفاقيات، كان تأمينُ إصابة العمل ضمنها[1].

كما صدرت اتفاقياتٌ دولية تضع حدوداً دنيا للميزات التي يُقدِّمها تأمينُ إصابة العمل، كالاتفاقية رقم ١٠٢ لعام ١٩٥٢ حول المستوى الأدنى للضمان الاجتماعي، والاتفاقية رقم ١٢١ لعام ١٩٦٤ حول مِيزات هذا التأمين من حيث نطاقيْ التطبيق الشخصي والموضوعي[2]، بالإضافة إلى أحكامٍ خاصة بالتعويضات[3].

ومن الاتفاقيات الدولية ما تناول موضوعَ المساواة في الخضوع لتأمين إصابة العمل والتعويض عنها بين العمال الوطنيين والأجانب، وهي الاتفاقية رقم ١٩ لعام١٩٢٥. ومنها ما تناول موضوعَ التعويض خصوصاً، كالاتفاقية رقم ١٧ لعام ١٩٢٥ حول التعويض عن إصابات العمل. ومنها ما تضمن أحكاماً خاصة ببعض صور إصابة العمل، كالاتفاقية رقم ٥٥ لعام ١٩٣٦ حول التزاماتِ مالك السفينة في حالة مرضٍ أو إصابة أو وفاة البَحَّارة، والاتفاقية رقم ١٢ لعام ١٩٢١ حول تعويض إصابات العمل في مجال الزراعة، والاتفاقية رقم ١٨ لعام ١٩٢٥ حول التعويض عن الأمراض المهنية، والتي حَدَّدت ثلاثةً من هذه الأمراض أوجبت التعويضَ عنها[4].

---

[1] راجع المواد: ٧-٨-٩-١٠ من الاتفاقية العربية رقم ٣ لعام١٩٧١. د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٢٠.

[2] حَدَّدت هذه الاتفاقية خمسة عشر مرضاً عَدَّتها من صور إصابة العمل، المادة ٨ من الاتفاقية رقم ١٢١ لعام ١٩٦٤: "... على أن تتضمن على الأقل الأمراضَ المذكورة في الجدول الأول المرفق بهذه الاتفاقية". www.dahcha.com

[3] مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية، إعداد مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية / المنامة، العدد ١٥، كانون الثاني لعام ١٩٩٠، ص ١٠٩.

[4] تم تعديلها بموجب الاتفاقية رقم ٤٢ لعام ١٩٣٤ التي أضافت أمراضاً مهنية جديدة. وقد صدَّق القطر العربي السوري على هذه الاتفاقيات الثلاث ١٧-١٨-١٩ لعام ١٩٢٥ بموجب المادة الثالثة من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة رقم ٤٩٨ تاريخ ١٨ آذار لعام ١٩٦٠، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٨٥، تاريخ ١٤ نيسان لعام ١٩٦٠، وذلك فيما يتعلق بالاتفاقيتين رقم ١٧-١٨، وبموجب المادة الأولى من قراره رقم ٩٤٤ تاريخ ٢٣ أيار لعام ١٩٦٠، وذلك بالنسبة إلى الاتفاقية رقم ١٩. تُنظر: مجموعة تشريعات العمل والتأمينات. إعداد: أحمد حسين، مرجع سابق، ص ص ٧٤٣-٧٤٤؛ ويُنظر أيضاً: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٢٩.

ولا يخفى دورُ الاتفاقيات، التي تتناول موضوعاتِ السلامة المهنية والقواعد المتعلقة بـ إجراءات السلامة الواجب الأخذ بها، في الوقاية من إصابات العمل، وذلك كالاتفاقية رقم ١٣٩ لعام ١٩٧٤ حول الوقاية والسيطرة على الأخطار المهنية الناتجة من المواد والعوامل المُسبِّبة للسرطان، والاتفاقية رقم ١٤٨ لعام١٩٧٧ حول حماية العمال من الأخطار المهنية الناجمة عن الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل، والاتفاقية رقم ١٦٢ لعام ١٩٨٦ فيما يتعلق بقواعد السلامة لدى استخدام الحرير الصخري، والاتفاقية رقم ١٧٤ لعام ١٩٩٣ بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى، وأخيراً، الاتفاقية رقم ١٧٦ لعام١٩٩٥ حول السلامة والصحة في المناجم.

ومن الاتفاقيات العربية التي تناولت ذلك الموضوع، الاتفاقيةُ رقم ٧ لعام ١٩٧٧ حول السلامة والصحة المهنية[١]، والاتفاقيةُ رقم ١٣ لعام ١٩٨١ حول بيئة العمل[٢].

كما أن من الاتفاقيات الدولية ما يُحظِّر على فئاتٍ عمالية معينة - كالنساء- العملَ في أثناء الليل، وذلك كالاتفاقية الدولية رقم ٤ لعام ١٩١٩، المعدَّلة بالاتفاقية رقم ٤١ لعام ١٩٣٤، والاتفاقية رقم ٨٩ لعام ١٩٤٨. ومن الاتفاقيات ما يُحظر ممارسةَ أعمالٍ معينة، كالاتفاقية رقم ٤٥ لعام ١٩٣٥ حول حظر تشغيل النساء في المناجم تحت سطح الأرض. ولا يخفى ما لأهميةِ هذه الاتفاقيات الدولية في الوقاية من خطر إصابات العمل[٣].

وبناءً على ذلك، فقد نُظِّمت كثيرٌ من الأحكام المتعلقة بإصابة العمل ضمن الاتفاقيات الدولية، سواء ما تعلق منها بالجانب الوقائي، من مثل السلامة المهنية وإجراءات الوقاية، أم ما تعلَّق بالجانب العلاجي، كميزات تأمين إصابة العمل، وصور الإصابة، والتعويض عنها[٤].

كان ذلك فصلاً تمهيدياً تناول إصابةَ العمل كخطرٍ اجتماعي، يَنفرد بخصائصَ تُميِّزه من الأخطار الاجتماعية الأخرى المتبناة ضمن قانون التأمينات الاجتماعية، وكظاهرةٍ لم يتم إقرارُ مسؤوليةِ صاحب العمل عنها إلا حديثاً، مقارنةً بزمن ظهورها وانتشارها. ولم تجدْ إصابةُ العمل أساساً قانونياً يلائم طبيعتها ويحمي ضحاياها إلا في نظرية الخطر المهني، التي كفلت للعامل المصاب - وإنْ نسبياً- مكاسبَ كانت تَضِنُّ بها عليه قواعدُ المسؤولية المدنية. وهي مكاسبُ أرسَى دعائمها تطبيقُ مبدأ

---

١ راجع المواد: ١-٢-٣-٥-١٠ من هذه الاتفاقية.

٢ المهندس عدنان موسى: دور المهندس في حماية العامل في بيئة العمل، مجلة المهندس العربي، مجلة فصلية تصدر عن نقابة المهندسين السوريين، العدد ١٥٨- تموز - آب - أيلول لعام ٢٠٠٨، ص ٢٩.

٣ د.سمير رجب سليم: تشريعات سلامة وصحة المرأة العاملة في مصر، مجلة العمال العرب الصادرة عن الاتحاد الدولي للعمال العرب/ دمشق، العدد ٣٣٠، نيسان، أيار، لعام ١٩٩٥، ص ١١٢.

٤ للتوسع في الاتفاقيات الدولية والعربية المتعلقة لإصابة العمل راجع: تأمين إصابات العمل [دراسة مقارنة في ١٠ دول عربية]، إعداد: عباس محمد سعيد، منشورات المركز العربي للتأمينات الاجتماعية: مطبعة التمدن المحدودة/ الخرطوم، ١٩٨٤، ص ص ٦-١٧؛ وأيضاً: موقع الموسوعة الأردنية دهشة. www.dahcha.com.

المسؤولية الاجتماعية، وتخطي موضوع إصابة العمل حدودَ التشريع الـ وطني إلـ ى أحكـ ام القـ انون الدولي.

القسم الأول

نطاق تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل

القسم الأول

نطاق تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل

تمهيد وتقسيم

يُمثل نطاقُ التطبيق أحدَ محاور النظام القانوني لإصابة العمل. ولهذا المحور-كما سبق شرحه- وجهان، يتمثل الأول في نطاق التطبيق الشخصي من جهة، ويتعلق بالأشخاص الذين تُطبَّق عليهم أحكامُ هذا النظام القانوني، سواء وفقاً لوضعهم القانوني، أم لطبيعة الأعمال التي يمارسونها، في حين يتمثل الوجه الثاني في نطاق التطبيق الموضوعي من جهةٍ ثانية، الذي يتعلق بالوقائع، أيْ بصور إصابة العمل التي تدخل ضمن نطاق تطبيق هذا النظام القانوني.

ويُحدِّد نطاقُ التطبيق، بوجهيْه، حقَّ المصاب في تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل عليه، الذي يُعدُّ بوابةً لاستحقاقه تعويضاً عن هذه الإصابة. وبقدر ما يكون نطاق التطبيق مرناً واسعاً، يتسعُ مجالُ الحماية الذي يؤمِّنه هذا النظام.

وصفةُ المرونة والاتساع هذه تُحقِّقها مرونةُ المفاهيم واتساع مدلول المصطلحات. فيتسع مجال الحماية عمودياً بالنسبة إلى نطاق التطبيق الشخصي، بينما يتسع أفقياً بالنسبة إلى نطاق التطبيق الموضوعي.

ولدراسةِ نطاق تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل ضمن هذا التوجه، ينبغي لنا دراسةُ كلٍّ من محوريْه، واقفين عند المصطلحات التي يضمها كلٌّ من هذين النطاقيْن واختلاف مدلولاتها وفق سياسة التشريع المتبعة. ذلك أن مدلولَ المصطلحات يعكِس توسعاً أو تضييقاً يتعلق بالحكم القانوني الذي يُطبق عليها، فبقدر ما يتسع مصطلحُ المصاب، المشمول بنطاق التطبيق الشخصي، ومصطلحُ إصابة العمل، المشمول بنطاق التطبيق الموضوعي، يتسعُ نطاق تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل كَكُل.

وللبحثِ فيما تقدم، ستُقسم دراسةُ نطاق تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل إلى بابيْن على النحو الآتي:

الباب الأول: النطاقُ الشخصي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل، فيتضمن هذا الباب ثلاثةَ فصول:

الفصل الأول: تأمينُ إصابة العمل

الفصل الثاني: تطبيقُ النظام القانوني لإصابة العمل على العمال

الفصل الثالث: تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل على غير العمال

الباب الثاني: النطاق الموضوعي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل، ويتضمن ثلاثةَ فصول أيضاً:

الفصل الأول: حادث العمل

الفصل الثاني: المرض المهني

الفصل الثالث: حادث الطريق

الباب الأول

النطاق الشخصي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل

الباب الأول

النطاق الشخصي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل

تمهيد وتقسيم

يُقصَد بالنطاق الشخصي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل – كما أسلفنا– الأشخاصُ الذين يطبق عليهم هذا النظام، وذلك تبعاً لوضعهم القانوني، أو للأعمال التي يقومون بها. وينبغي– قبل تناول الأشخاص المشمولين بالتطبيق– دراسةُ تأمين إصابة العمل، وذلك من أجل التعريف به وتحليل خصائصه.

فالنصُّ على خضوع، أو استفادة، فئاتٍ معينة من تأمين إصابة العمل يعني آلياً خضوعَها للنظام القانوني لإصابة العمل، فالخضوعُ للأول شرطٌ أوليٌّ وأساسي للخضوع لأحكام الثاني. فكلُّ شخصٍ يخضع لأحكام تأمين إصابة العمل يدخلُ آلياً ضمن النطاق الشخصي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل.

ومن ثمَّ، سيتم تحديدُ الأشخاص الذين يُطبَّق عليهم هذا النظام القانوني، ومن ثَمَّ، أحكامُ تأمين إصابة العمل. وهؤلاء الأشخاص هم –من حيث المبدأ– العمال، وهو ما يُقصَد به نطاق التطبيق التقليدي. إلا أن تطورَ النظام من حيث نطاق التطبيق جعله يمتدُّ ليشملَ فئاتٍ أخرى من غير العمال، وهو ما يُقصد به نطاق التطبيق الحديث.

بناءً على ما سبق، سيُقسم هذا الباب إلى ثلاثة فصول كما يأتي:

الفصل الأول: تأمين إصابة العمل

الفصل الثاني: تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل على العمال

الفصل الثالث: تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل على غير العمال

الفصل الأول

تأمين إصابة العمل

تمهيد وتقسيم

يُعدُّ تأمينُ إصابة العمل أحد فروع التأمينات الاجتماعية التي تناولها المشرع لمواجهة أخطارٍ اجتماعية، ومنها الخطر الاجتماعي المهني المتمثل في إصابة العمل. إلا أن خصوصيةَ هذا الخطر الاجتماعي، وطبيعةَ العلاقة التي تربط بين الأطراف الثلاثة لتأمين إصابة العمل، ويُقصد بها: "المؤسسة التأمينية، وصاحب العمل، والعامل المستفيد من هذا التأمين"، جعلت لهذا الخطر خصائصَ ينفرد بها عن التأمينات الاجتماعية الأخرى، سواء من حيث التمويل، أم من حيث استثنائه من بعض القيود المفروضة على التأمينات الاجتماعية عموماً.

ولَمَّا كانت أحكامُ كل تأمينٍ تَفرض، عموماً، أو تقتضي، الاشتراكَ فيه لدى المؤَمَّن لديه -أيْ المؤسسة التأمينية-، فإن ذلك يَستتبع دراسةَ كيفية حساب مبلغ الاشتراك في تأمين إصابة العمل، فضلاً عن إمكان استخدام نسبةِ الاشتراك كوسيلةٍ من وسائل الوقاية من هذه الإصابة.

وعلى هذا، سيُقسم هذا الفصل إلى مبحثَيْن:

المبحث الأول: خصائص تأمين إصابة العمل

المبحث الثاني: الاشتراك في تأمين إصابة العمل

المبحث الأول

خصائص تأمين إصابة العمل

يُعدُّ تأمينُ إصابة العمل حلقةَ اتصالٍ بين نظام المسؤولية ونظام التأمين الاجتماعي[١]، أيْ بين النظامِ الذي يقضي بمسؤولية صاحب العمل عن الإصابة، التي انتقل التزامُ التعويض عنها إلى المؤسسة التأمينية، والنظامِ الذي يُلزِم هذه الأخيرة – بموجب مبدأ التأمين الاجتماعي– بالتعويض تجاه المصاب الخاضع – أو المستفيد– قانوناً من تأمين إصابة العمل. وهو ما جعل هذا التأمين يتميز من التأمينات الاجتماعية الأخرى، كتأمين الشيخوخة، والمرض، والعجز، والبطالة.

ففضلاً عن كونه تأميناً من خطرٍ اجتماعي، فإنه– أيضاً– تأمينٌ من مسؤولية صاحب العمل عن إصابة العمل، وهو ما أفردَه بخصائصَ تُميِّز هذا الفرع من التأمينات الاجتماعية، تتمثل في تمويل هذا التأمين من قِبل صاحب العمل وحده، وفي عدم خضوع هذا التأمين لبعض قيود الاستفادة من التأمينات الاجتماعية الأخرى.

وبناءً على ما سبق، سيُقسم هذا المبحث إلى مطلبيْن:

المطلب الأول: تمويل تأمين إصابة العمل

المطلب الثاني: عدم خضوع تأمين إصابة العمل لبعض قيودِ التأمينات الاجتماعية الأخرى

المطلب الأول– تمويل تأمين إصابة العمل

يتميز تأمينُ إصابة العمل من فروع التأمينات الاجتماعية الأخرى في مسألة التمويل، إذ يُموَّل صندوق هذا التأمين–من حيث المبدأ– تمويلاً أحاديَّ الطرف، من قِبل صاحب العمل وحده. ويَستدعي البحث في هذه الخاصية، التطرق أولاً إلى ميزةٍ تتعلق بإلزامية اشتراك صاحب العمل عن عامله في هذا التأمين.

الفرع الأول– إلزامية الاشتراك في تأمين إصابة العمل

يُعدُّ التزامُ صاحب العمل بالاشتراك في تأمين إصابة العمل بديلاً من مسؤوليته عن إصابة العمل التي قد تقع لعمال منشأته. ويتخذ هذا الالتزام إحدى صورتيْن: إما بالتأمين لدى الشركات الخاصة عن طريق دفع أقساطٍ محدَّدة، وهي الحال وفق قوانين الدول التي لم تتبنَّ مبدأ المسؤولية الاجتماعية عن إصابة العمل، أو أن يتمثلَ هذا الالتزام بدفع اشتراكاتٍ دورية إلى المؤسسة التأمينية.

---

١ د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٩١.

فوفق الصورة الأولى لهذا الالتزام، نص القانون اللبناني- المُطبق سابقاً- على التزام صاحب العمل بالتأمين من مسؤوليته عن طوارئ العمل لدى إحدى شركات التأمين، وذلك لضمان حصول العامل المصاب - أو المستحقين عنه في حال الوفاة- على التعويض المستحَق بموجب أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ لعام ١٩٨٣[١].

كما ألزم القانون المصري رقم ٨٦ لعام ١٩٤٢- المُطبَّق سابقاً- حول التأمين الإجباري عن حوادث العمل- صاحبَ العمل أيضاً بالتأمين من مسؤوليته لدى شركة التأمين[٢].

أما عن الصورة الثانية للالتزام، التي حلَّت بالتدرج محلَّ الصورة السابقة، فتأخذ بها أغلب القوانين[٣].

فينص القانون السوري صراحةً على مبدأ إلزامية التأمين الاجتماعي. وبإطلاق هذا القانون مصطلحَ الإلزامية على كل فروع التأمينات الاجتماعية الواردة في القانون رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩، يكون قد شَمَّل بهذا الحكم تأمينَ إصابة العمل[٤]. فبمجرد توافر شروط الاشتراك في تأمين إصابة العمل لدى العامل أصبح صاحبُ العمل مُلزَماً به بقوة القانون[٥].

وقوةُ الإلزامية هذه، تُعطِّل حتى إمكانَ إعفاء صاحب العمل من أداء الاشتراكات. فقيامُ هذا الأخير بتوفير ميزات تأمين إصابة العمل كلِّها لعماله، أو حتى بما يزيدُ عليها، كمَّاً أو نوعاً، لا يَعفيه من التزامه بالاشتراك عن هؤلاء العمال في هذا التأمين لدى المؤسسة التأمينية.

ويُفسَّر ذلك بأنَّ قوانين التأمينات الاجتماعية تضم صوراً من التعويضات يَستحيل، من الناحية العملية، أن يتكفَّل بها صاحبُ العمل بمفرده[٦]، كما هي الحال فيما يتعلق بالخِدمات الطبية والتعويضات طويلة الأجل - المعاشات-، وإنما له - كما سيأتي تفصيله - طلبُ خَفْضِ نسبة هذا الاشتراك.

---

١ حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٥١.

٢ الصادر بتاريخ ٦-٩-١٩٤٢. يُنظر: د. فرنان بالي: تأمين دعوى المصاب المباشرة. مجلة القانون لعام ١٩٥٩، ص ٣١ وما بعدها.

٣ يتميز التأمين الاجتماعي الحديث بإلزامية الاشتراك فيه. د. عبد اللطيف آل محمود، مرجع سابق، ص ٢٣٦.

٤ المادة ١٨: "يكون التأمين في المؤسسة إلزامياً بالنسبة إلى أصحاب الأعمال والعمال، ولا يجوز تحميل العمال أيَّ نصيب في نفقات التأمين إلا فيما يَرِد به نصّ خاص".

٥ حسين حمدان: أحكام الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٤٤.

٦ تُنظر في ذلك: بعض الإيضاحات والإرشادات العامة بشأن قانون التأمينات الاجتماعية. منشورات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية/ القاهرة،١٩٦٣، ص ٣٦.

وبناءً على ذلك، لا يُعطِّل اللجوء إلى صناديق الادخار الخاصة، أو الأنظمة الخاصة بالمنشأة، أو عقود التأمين الجماعية تطبيقَ مبدأ إلزامية الاشتراك في التأمينات – ومن ضمنها تأمين إصابة العمل – لدى المؤسسة التأمينية[١].

فتُلزِم المادة ٢٠ من القانون السوري الوزاراتِ والإدارات والمؤسسات العامة ومنشآت القطاع العام والوحدات الإدارية بالاشتراك عن عمالها لدى المؤسسة التأمينية في تأمين إصابة العمل[٢].

وبهدف تحقيق مصلحة العامل، فقد قررت المؤسسة التأمينية السورية بأنه في حال مَنَحَ نظام المنشأة التي يعمل فيها المصاب ميزاتٍ تتعلق بتأمين إصابة العمل وتعويضاته تَفوقُ ما ورد في القانون، فإن العاملَ لا يُحرم منها، وإنما يَجمع بين ميزات نظام المنشأة وميزات القانون[٣]. وذلك كأن يمنحَ نظام المنشأة تعويضاتٍ نقدية إضافية أو تعويضاتٍ عينية كالتسهيلات الطبية.

وينص القانون المصري أيضاً على مبدأ إلزامية التأمين الاجتماعي[٤]. أما القانون الفرنسي، فإنْ كان لا يجيز إعفاءَ صاحب العمل كلياً من اشتراكاته في تأمين إصابة العمل، وذلك بنصٍ صريح، حتى لو كان وعاء هذا الاشتراك لا يتضمن سوى جزءٍ من الأجر[٥]، إلا أنه مَنحَ الإدارات والمنشآت العامة العامة –عدا تلك ذات الطابع الصناعي أو التجاري– إما إمكانَ دفع تعويضاتِ إصابة العمل مباشرةً إلى عمالها، وهذه هي حال الشركة الوطنية الفرنسية للسكك الحديدية SNCF ، أو إمكانَ دفع التعويضات النقدية، وذلك بالنسبة إلى المنشآت الخاضعة لنظام الصناعات الكهربائية والغازية، والطيران الفرنسي. أما المنشآت العامة التي يقل عددُ عمالها الخاضعين لأحكام تأمين إصابة العمل عن

---

١ قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، ص ١٧. كانت المادة ٧٨ من القانون السوري تنص –قبل إلغائها– على استثناءٍ من تطبيق المادة ١٨؛ إذ يجوز بقرارٍ من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل إعفاءُ أصحاب الأعمال المرتبطين مع عمالهم بأنظمة معاشات ذات ميزات أفضل من الاشتراك في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

٢ وذلك ابتداءً من تاريخ ١-١- ١٩٧٧ [المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم ٣٥ تاريخ ٤-١٠-١٩٧٦]. وكانت المادة ٢٠ – قبل تعديلها– تنص على عدم التزام المصالح الحكومية والوحدات الإدارية ذات الشخصية الاعتبارية المستقلة والمؤسسات العامة بالاشتراك في المؤسسة في تأمين إصابة العمل، ولا يَمتد هذا الاستثناء إلى المقاولين الذين يقومون بأعمالٍ لها. فكان على المصالح والهيئات المشار إليها في الفقرة السابقة أن تقوم بعلاج المصابين من موظفيها ومستخدميها وعمالها وبدفع التعويضات المقرَّرة وفق أحكام هذا الفصل وأيِّ قانونٍ آخر أيُّما أفضل للمصاب.

٣ اجتهاد المؤسسة رقم ٤ / ٣٣٥ /ص تاريخ ١٩٦٢/٥/٢٨، مذكور لدى: صبحي سلوم: شرح قانون التأمينات الاجتماعية. د. ن/ دمشق، ط١، ١٩٩٨، ص ٣٠.

٤ المادة الرابعة : "يكون التأمين وفقاً لأحكام هذا القانون في الهيئة المختصة إلزامياً، ولا يجوز تحميلُ المؤمن عليه أيَّ نصيبٍ في نفقات التأمين إلا فيما يرد به نصٌ خاص".

٥ المادة L 241-5 CSS.

عددٍ معين بقرارٍ وزاري، فتُلزَم – وفق القانون الفرنسي – بالخضوع للنظام العام للضمان الاجتماعي[١]، أيْ بالاشتراك في هذا التأمين[٢].

وتُعدُّ تلك الأحكام القانونية استثناءً من تطبيق مبدأ احتكار المؤسسةِ التأمينية الفرنسية لإدارة فرع تأمين إصابة العمل ودفع تعويضاته[٣].

وتُفسَّر إلزاميةُ الاشتراك في تأمين إصابة العمل – بالإضافة إلى كون هذا التأمين بديلاً من مسؤولية صاحب العمل عن إصابة العمل والتزامه بالتعويض عن الإصابة – بأن أصحابَ الأعمال متكافلون جميعهم في تعويض مجموع العمال، وهذا التكافلُ يتعارض مع جواز إعفاء أحدهم من هذا الالتزام[٤].

والأصل أن يرتبطَ التزامُ الاشتراك بعقد العمل ارتباطاً زمنياً، إلا أنه يستمر –استثناءً– حتى في حالة وقف هذا العقد. إذ يُلزِم القانون السوري صاحبَ العمل بدفع كامل الاشتراكات التي يؤديها لحساب المؤمن عليهم، وإنْ كان العقد موقوفاً. أما عن اشتراكات المؤمن عليهم خلال هذه المدة، فلا يلتزم صاحب العمل بسدادها[٥].

وقد جاء هذا الحكم في صيغة العموم، شاملاً حالات وقف عقد العمل كلِّها من دون أن يقتصر على حالةٍ من دون أخرى[٦].

وبناءً على ذلك، فالاشتراكُ في التأمينات الاجتماعية ليس مرتبطاً بقيام العامل بالعمل فعلياً، وإنما بمجرد بقاء العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل، سواء كانت هذه العلاقة نافذةً أم مُعلَّقة التنفيذ، كحالة وقف العقد[٧].

---

[١] المادة L 413-14 CSS.

[2] BUHL. Michel, CASTELLETTA. Angelo: Accident du travail, Maladie professionnelle, Procédure, indemnisation, Contentieux, 2e, DELMA, Dalloz/ Paris, 2004. p 22.

وهو ما يُكمِّله نص المادة رقم L 413-13 CSS حول استمرار مفعول التراخيص الممنوحة قبل تاريخ ١٣ أيار لعام ١٩٦٠ لهيئاتٍ أو منشآتٍ معينة يَسمح لها بالتقديم المباشر لكلٍّ أو لجزءٍ من تعويضات تأمين إصابة العمل.

[3] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 655.

[٤] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٧٢٠.

[٥] المادة ٧٤.

[٦] فلا يقتصر على حالة الخدمة الإلزامية [اجتهاد المؤسسة رقم ٩٥٣ / ص ف تاريخ ١٩٦٠/٦/٢٨]. مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٧٠٧. ويرى مجلس الدولة السوري أن الهدفَ من النص على وجوب أداء الاشتراكات عن مدة وقف عقد العمل هو الاعتراف بحق العامل في إدخال مدة وقفه عن العمل في حساب المدة المؤهلة للحصول على المعاش.

[الرأي رقم ٣١٨ تاريخ ١٩٦٧/٨/٢٢]، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٧٠٦.

وهو ما أيَّده اجتهاد المؤسسة رقم ٤ /٦٠٧/ ص آ تاريخ ٥/٣/ ١٩٦٤: "تدخل مدة وقف عقد العمل بالنسبة إلى المؤمن عليه أيَّاً كان سبب وقف العقد ضمن مدد الاشتراك في التأمينات الاجتماعية، على أساس أن القانون لم يستثنِ هذه المدة من مدد الاشتراك"، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٧١٣، وأيضاً: اجتهاد المؤسسة رقم ٢٤٨٤/٤ / ص آ تاريخ ١٩٦٨/٧/٦.

[٧] يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٧٠٩.

وعلى الرغم ممّا لِتأمين إصابة العمل من طبيعةٍ خاصة بسبب ارتباط الإصابة بالعمل، فـ إنّ حكـ مَ النص القانوني جاء بصيغةٍ عامة تشمل كلَّ فروع التأمينات الاجتماعية، مما يستتبع أن ينطبقَ حكمهـ ا على الاشتراك في تأمين إصابة العمل، إذ إن المُطلَق يجري على إطلاقه ما لم يُقيَّد. هذا فضلاً عن أن نظام التأمينات الاجتماعية يقوم على مبدأ التضامن بين أصحاب الأعمال في تحمل أعباء التأمين عـ ن مجموع عمالهم. فالاشتراكاتُ المسددة عن عاملٍ ما، لا تُمثِّل مقابلاً لِمَا تتكلفه المؤسسة التأمينيـ ـة مـ ن تعويضاتٍ تجاه هذا العامل فحسب، وإنما تُمثل أيضاً حصةَ صاحب العمل في تحمل أعباء التأمين عن مجموع العمال في الدولة[1].

هذا بالإضافة إلى أن تمويلَ تأمين إصابة العمل أحاديٌّ – كما سيأتي تفصيله- يلتزم بـ ـه صـ ـاحب العمل من دون أن يشارك العاملُ بنسبةٍ منه. وهذا ما يوافق الشطر الأول من النص القانوني الذي يُلزِم صاحب العمل بتسديد كامل قيمة الاشتراك في حال توقف العقد.

وبالنتيجة، فالالتزامُ بتأدية اشتراكات تأمين إصابة العمل خلال وقف العقد يُمثِّل تكافلاً بين أصحاب الأعمال في تعويض مجموع العمال في الدولة[2].

وينص القانون المصري أيضاً على التزام صاحب العمل في القطاع الخـ ـاص بـ ـأداء الاشـ ـتراكات كاملةً في حال توقف العقد ، إلا أنه، خلافاً للقانون السوري، يعفو كلاً من صاحب العمل والعامل مـ ن أداء الاشتراكات المستحقة عن مدة التجنيد الإلزامي[3].

الفرع الثاني- التمويل أحاديُّ الطرف

خلافاً لتأمينيْ الشيخوخة والبطالة، يُعَدُّ تأمين إصابة العمل- وتأمينا المرض والعجز- من تأمينـ ـات الخِدمات التي لا تُشارك في تكوين احتياطياتٍ مالية[4]. فما يُحصِّله صندوقُ تأمين إصابة العمـ ـل مـ ن اشتراكاتٍ، يُنفقها كتعويضات، من دون أيِّ مجالٍ لتوفير مدخراتٍ لنفقاتٍ مستقبلية[5].

وتتأثر هذه النفقات، بطبيعة الحال، زيادةً أو نقصاناً، بمعدلات الإصابة والمرض[6].

وتقضي القاعدة العامة في التأمينات الاجتماعية بأن يشارك كلٌّ من صاحب العمل والعامل في دفع الاشتراكات، وبنسبٍ مئوية من الأجر يُحدِّدها القانون.

---

[1] اجتهاد المؤسسة رقم ٤ /٢٣٠٤ /ص آ تاريخ ٨/ ٨/ ١٩٦٣، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٧٢٠.

[2] يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٧٢٠.

[3] راجع المادة ١٣٣ من القانون المصري.

[4] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٢٠٠.

[5] Les cotisation en un clic. www.risquesprofessionnels.ameli.fr.

[6] دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٢٥.

فوفق القانون السوري، يتحمّل كلٌ من صاحب العمل والعامل عبءَ الاشتراك في تأمينات الشيخوخة والعجز والوفاة، إذ يُموّل بنسبة ١٤% من الأجر على عاتق صاحب العمل، وبنسبة ٧% منه على عاتق العامل[١].

وتُموّل هذه التأمينات، وفق القانون المصري، بحصةٍ يلتزم بها صاحب العمل بنسبة ١٥% من أجور المؤمن عليهم لديه شهرياً، بالإضافة إلى حصةٍ يلتزم بها المؤمَّن عليه بنسبة ١٠% من أجره[٢].

وهذا حكم تأمين المرض الطبيعي أيضاً، وذلك بنسبة ٤ % تترتب على صاحب العمل، وبنسبة ١% على العامل[٣].

ووفق القانون الفرنسي أيضاً، تُموّل اشتراكات كلٍّ من تأمينات المرض الطبيعي والأمومة والعجز والوفاة الطبيعيين من قِبل العمال وأصحاب الأعمال[٤]. ويطبق هذا الحكم على تأمين الشيخوخة أيضاً[٥].

إلا أن تأمينَ إصابة العمل يَشذُّ عن هذه القاعدة التي تجمع التأمينات الاجتماعية تلك، إذ يتحمل صاحب العمل عبءَ تمويل هذا التأمين منفرداً[٦]، كونه - بالأصل- تأميناً من مسؤوليته عن إصابة العمل التي قد تقع لعماله. ومن ثَمَّ، فالاشتراكُ في هذا التأمين بديلٌ من التعويض الذي يلتزم به صاحبُ العمل بموجب مسؤوليته[٧].

وتُطبَّق قاعدةُ التمويل أحاديِّ الطرف سواء في ظل التأمين الاجتماعي، أم في ظل التأمين التجاري الخاص، كبديلٍ من دفع التعويض مباشرةً إلى العامل.

---

[١] راجع المادة ٥٦.

[٢] راجع المادة ١٧.

[٣] راجع المادة ٧٢.

[٤] المادة L 241-2 CSS. وتُحدّد نسبتها بـ ١٣,١٠. على عاتق صاحب العمل، وبنسبة ٠,٧٥ على عاتق العامل.

[٥] المادة L 241-3 CSS. وتُحدّد نسبتها بـ ٠,١٠ . على عاتق العامل، ١,٦٠ على عاتق صاحب العمل.[المادة D 242-4 CSS].

[٦] إلا أن التمويلَ الأحادي ليس صفةً ينفرد بها تأمين إصابة العمل، إذ يُحمّل القانون المصري صاحبَ العمل وحده عبء الاشتراك عن تأمين البطالة، وذلك بنسبة ٢% من أجور المؤمن عليهم [البند ١ من المادة ٩٠]، بينما يُحمّل القانون اللبناني صاحبَ العمل اشتراكاتِ التعويضات الأسريّة والتعليمية منفرداً، وذلك بموجب الفقرة ٢ من المادة ٤٨ من قانون الضمان اللبناني. يُنظر: الموقع الالكتروني الرسمي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي اللبناني www.cnss.gov.lb. كما يتحمل صاحب العمل وفق القانون الفرنسي الاشتراكاتِ عن التعويضات الأسريّة بنسبة ٥,٤٠%. [المادة D 242-7 CSS].

[٧] د.السيد محمد عمران: الموجز في أحكام قانون التأمينات الاجتماعية. دار المطبوعات الجامعية/ الإسكندرية، ٢٠٠٠، ص ٢٤٢. ٢٤٣.

فالمؤسسةُ التأمينية لا تَدفع تعويضاتِ إصابة العمل من مالها الخاص، وإنما يقوم صاحب العم ل- بدلاً من أن ينفذ التزامَه هذا بصورةٍ مباشرة على شكل رأس مال متجمدٍ يُدفع للعام ل- بتنفي ذ ه ذا الالتزام في صورة اشتراكاتٍ دورية[١].

وبناءً على ذلك، فتوسطُ المؤسسة التأمينية في العلاقة بين صاحب العمل والعامل لا يعن ي إعف اءَ الأول من التزامه بتعويض الثاني عن إصابة العمل لتتحمَّل هي عبءَ هذا التعويض، وإنما يعني إيجادَ ضمانةٍ فعالة للعامل لحصوله على التعويض المستحَق في حال وقعت الإصابة، حمايةً له س واء م ن مماطلات وتحايلات شركات التأمين، أم من خطر إعسار أو مماطلة صاحب العمل[٢].

ويُفسَّر تطبيقُ قاعدة التمويل أحادي الطرف أيضاً بأن صاحبَ العمل، الذي يجني أرب احَ منش أته، تقتضي العدالة منه أن يتحملَ الخسائرَ أيضاً - ومنها الأخطار المهنية-، ويُدخلها في حساباته وميزانيته السنوية، تماماً كما هي الحال بالنسبة إلى حسابات استهلاك المباني والآلات[٣].

إلا أن بعض الفقهاء أنكرَ - بسبب تطبيق قاعدة التمويل الأحادي على تأمين إصابة العمل- عَدَّ هذا الأخير فرعاً من فروع التأمينات الاجتماعية. فهو بالنسبة إليهم تأمينٌ خاصٌ وليس تأميناً اجتماعياً، ذلك أنَّ من أهم ميزات التأمين الاجتماعي مشاركةُ المؤمن عليه فيه، وهذا ما لا ينطبق على تأمين إص ابة العمل[٤].

ويرى فريقٌ ثانٍ من الفقهاء أن التمويلَ الأحادي ما هو إلا صفةٌ ظاهرية لهذا التأمين، إذ إن فرْضَ الاشتراكات على أصحاب الأعمال من دون العمال لا يُغيِّر من حقيقة أن المُتحمِّل النهائي لتمويل تأمين إصابة العمل هم - أصلاً- المعفون منها- أيْ العمال-، لِمَا لهذه الاشتراكات من أث ر ف ي خف ض الأجور.

فمن الخطأ الاعتقاد أن الاشتراكاتِ المترتبة على صاحب العمل تتمثل في اقتطاعاتٍ من الأرب اح، وأن الاشتراكات المترتبة على العمال هي اقتطاعاتٌ من الأجور، ذلك أن التمييزَ بين فئتيْ الاشتراكات من وجهة نظرٍ اقتصادية أمرٌ غير مجدٍ. فأغلب الاقتصاديين متفقون اليوم على أن اشتراكات ص احب العمل ما هي في الواقع سوى اقتطاعاتٍ من الأجور. ذلك أن الأجور هي التي تم تص مبل غ زي ادة الاشتراكات، بما فيها اشتراكاتُ صاحب العمل. فزيادةُ اشتراكات صاحب العمل تُترجم عادةً بإنق اص

---

[١] د. جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص ٢٦٣.

[٢] د. جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص ٢٦٣.

[٣] د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ١٠.

[٤] د. جلال محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص ٢٦٠.

زيادة الأجور الصافية، مما يعني أن لزيادة نسبة اشتراكات إصابة العمل تأثيراً في مبلغ أجور العمـال المُعرَّضة أصلاً لخطر الانتقاص[١].

بينما يرى فريقٌ ثالثٌ من الفقهاء أن المتحملَ النهائي للاشتراكات في تأمين إصابة العمل هو العامل والمستهلك[٢]. ويُفسِّر ذلك بأن الاشتراكَ في تأمين إصابة العمل يُعدُّ - كسواه من الاشتراكات- أحد مكوِّنات تكلفة العمل المأجور الإجمالية. ففي حال تم فرض اشتراكٍ جديد، أو زيادةٍ في الاشتراك على صاحب العمل، يَرُدُّ هذا الأخير إما بإدخال هذه التكلفة - حسب طبيعة نشاط منشأته- في أثمان المنتجات أو الخِدمات، وبذلك يَنقل هذا العبءَ المالي إلى المستهلك، أو يقوم بمنح زيادةٍ غير كاملةٍ لأجور العمال. ففي الحالة الأولى، يتحول العبءُ المفروض على صاحب العمل إلى ضريبةٍ على الاستهلاك، في حين يتحول في الحالة الثانية إلى اشتراكٍ مفروضٍ على العامل، يُقتطع عند المنبع عن طريق الزيادة المنقوصة[٣].

وأيّاً كان رأي الفقه في هذا المجال، فهي وجهاتُ نظرٍ اقتصادية لا تُغيِّر من حقيقة أن عبءَ الاشتراك في تأمين إصابة العمل ملقى على عاتق صاحب العمل وحده، وليس له أن يرتِّب أيَّ التزامٍ على العامل يتعلق بذلك.

وتنص الاتفاقيات والتوصيات الدولية على قاعدة التمويل الأحادي، إذ لا تُجيز تعليقَ استحقاق ميزات تأمين إصابة العمل على أداء أيِّ اشتراكاتٍ من جانب العمال المؤمن عليهم، كما توجب تحمّلَ أصحاب الأعمال إجمالي هذه النفقات، ولا تُجيز النصَّ على قسمتها[٤].

---

1 Rapport: Spécificités de la prise en charge des accidents du travail et des maladies professionnelles par notre système de protection sociale, préparé par: DELSOL [Marion] et TURQUET [Pascale], Colloque international, Paris université, 11-12-13, sept, 2006. p 9. www.cnrs.fr.

٢ يُنظر: مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية، مرجع سابق، ص ١٦٨.

3 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Améliorer la législation des accidents du travail, faux problèmes et vrais impasses, Droit social. n° 9-10, sept-oct, 1990. p 689.

٤ سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥٣٢. راجع الاتفاقية رقم ١٧- ١٨ لعام ١٩٢٥، والاتفاقية رقم ١٢١ لعام ١٩٦٤ والتوصيات رقم ٦٧ لعام ١٩٤٤، ورقم ١٢١ لعام ١٩٦٤؛ وأيضاً: د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ٢٠١.

وقد وردت قاعدة التمويل الأحادي في القانون السوري، إذ لم تتناول نصوصه مشاركةَ العمال في اشتراكات تأمين إصابة العمل كأحد مصادر تمويل هذا التأمين، وإنما اقتصرت على الاشتراكات الشهرية التي يؤديها صاحب العمل بنسبة ٣% من أجور عماله(١). كما وردت هذه القاعدة في كلٍ من القانونيْن المصري(٢) والفرنسي(٣).

ومع ذلك، فقد خرجت نصوص بعض القوانين على قاعدة التمويل الأحادي للاشتراك في تأمين إصابة العمل. فوفق القانون الايرلندي، يشارك العمال في تمويل هذا التأمين، وذلك عن طريق اشتراكاتهم العامة عن مجموع التأمينات الاجتماعية، ومن ضمنها، التأمين من الأخطار المهنية(٤).

إلا أن قاعدةَ التمويل الأحادي لا تنفي وجود مصادر أخرى إلى جانب اشتراك صاحب العمل في هذا التأمين، إذ ينص القانون السوري على كلٍ من الإعانات والهبات التي يُقرر مجلس إدارة المؤسسة التأمينية قبولها كأحد مصادر تمويل تأمين إصابة العمل(٥).

ويَعُدُّ القانون المصري أيضاً الإعاناتِ والتبرعات والهبات، التي يُقرِّر مجلسُ إدارة صندوق علاج الأمراض وإصابات العمل قبولها، كأحد مصادر تمويل صندوق علاج الأمراض وإصابات العمل(٦).

---

١ راجع المادة ٢١. وقد فرضت المادة ١١١عقوبةَ الغرامة التي لا تقل عن ألف ليرة سورية ولا تتجاوز خمسة آلاف ليرة سورية على كل من يخالف المادة ١٨ – المتعلقة بعدم جواز تحميل العمال أيَّ نصيبٍ في نفقات التأمين إلا فيما يرد به نصٌ خاص–... وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة، بشرط ألا يُجاوز مجموعها خمساً وعشرين ألف ليرة سورية عن المخالفة الواحدة. وتحكم المحكمة من تلقاء ذاتها في حال مخالفة الفقرة الثانية من المادة ١٨ بإلزام صاحب العمل المخالف بأن يدفع للعمال قيمةَ ما تحملوه من نفقات التأمين.

٢ المادة ٤٦: يُموَّل تأمين إصابة العمل مما يأتي: ١– الاشتراكاتُ الشهرية التي يلتزم بها صاحب العمل... وتفرض المادة ١٨١ من القانون المصري عقوبة غرامةٍ مقدارها مئة قرش...على كلّ صاحب عمل يحمل المؤمن عليهم أيَّ نصيبٍ في نفقات التأمين لم ينص عليها في هذا القانون، وتحكم المحكمة من تلقاء ذاتها بإلزام صاحب العمل المخالف بأن يدفع للمؤمن عليهم قيمةَ ما تحملوه من نفقات التأمين. وفي الأحوال كلِّها، تتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة بشرط ألا يجاوز مجموعهما ٥٠٠ جنيه في المرة الواحدة.

ووردت قاعدة التمويل الأحادي للاشتراك في تأمين إصابة العمل أيضاً في الفقرة الأولى من المادة ٧٣ من المرسوم الاشتراعي اللبناني رقم ١١٦ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠:".. اشتراكاتُ ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية...هي كلها على عاتق أصحاب العمل".

3 L 241-5 CSS: "Le cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles sont à la charge exclusive des employeurs".

وترتب المادة L 471-2CSS عقوبةَ غرامةٍ مقدارها ١٢٠٠٠ يورو على صاحب العمل الذي يُحمِّل العمالَ عبءَ اشتراك إصابة العمل.

4 BLANDIN. Marie-Chantal: Panorama de l'assurance contre les accidents du travail dans les pays de l'union européenne, Droit social. n° 7-8, juill- août, 1998. p 661.

٥ راجع البند ب من المادة ٢١. وتجدر الإشارة إلى أنَّ في الأخذ بهذه المصادر لتمويل تأمين إصابة العمل ما يُميز هذا التأمين الاجتماعي عن التأمين الخاص، إذ تُعَدُّ الأقساط التي يلتزم بها المؤمن له الموردَ الوحيد في التمويل. يُنظر: د.محمد حلمي مراد: قانون العمل والتأمينات الاجتماعية. مطبعة نهضة مصر/ الفجالة، ط٤،١٩٦١، ص ٢٨٤.

٦ راجع البند ٦ من الفقرة أ من المادة ٨٣.

وقد يشترك كلٌّ من العمال والدولة في تمويل تأمين إصابة العمل[١]، كما هي الحال في المملكة المتحدة، التي تُعَدُّ الدولةَ الوحيدة التي تتبنى نظامَ تمويل نفقات إصابات العمل على أساسٍ ثلاثي. وفي الأخذ بهذا الاستثناء ما يدحضُ النتيجةَ الناشئة من الاعتقاد بوقوع إصابات العمل بخطأ صاحب العمل حصراً، فضلاً عن أنه ليس من العدل أن نلقيَ بمغارم الصناعة الخطرة على الصناعة الآمنة. وعلى ذلك، يشترك كلٌّ من العمال والدولة في تمويل هذا التأمين مع صاحب العمل[٢].

ويبقى التزامُ الاشتراك في تأمين إصابة العمل على عاتق صاحب العمل الذي استأجر خِدمات العامل المصاب، حتى في حال وَضعه تحت تصرف شخصٍ آخر، إذ لا ينتقل التزام الاشتراك إلى هذا الأخير[٣]، ذلك أن المسؤولية عن إصابة العمل نتيجةٌ مباشرة لعقد العمل، تترتب على صاحب العمل الأصلي الذي يرتبط مع العامل بهذا العقد.

إلا أن القانونَ الفرنسي خرج على هذه القاعدة، إذ تبنى موقفاً مغايراً فيما يتعلق بالعامل الذي يعمل في منشأة العمل المؤقت[٤]– التي تُعدُّ صاحبَ العمل الأصلي، وذلك مراعاةً للأخطار الخاصة التي يتعرض لها العامل في هذه المنشأة، إذ نص على أن تتحمل المنشأةُ المستخدِمة – التي وُضع العامل تحت تصرفها– جزءاً من التكلفة المالية لإصابات العمل[٥]. وتتضمن نفقة إصابة العمل التي تتحملها المنشأةُ المستخدِمة للعامل رؤوسَ الأموال التي تُمثِّل المعاش وتعويضات حوادث العمل المميتة[٦].

وبذلك تشترك كلا المنشأتيْن؛ منشأةُ العمل المؤقت والمنشأةُ المستخدمة في إدارة الأخطار المهنية في تقاسم تمويل تأمين إصابة العمل[٧].

---

[١] دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٧٦

[٢] يُنظر: د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ٢٣٢.

[٣] اجتهاد المؤسسة رقم ٤ /١٩٠٣ /ص آ تاريخ ٢٩ /١٩٦٨/٥، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين: شرح قانون التأمينات الاجتماعية. مكتبة دار الفتح/ دمشق،١٩٦٩، ص ١٦٣، واجتهاد محكمة النقض، قرار رقم ٣٧٢، أساس ٧٢٤ تاريخ ١٩٥٢/٣/١٧، مجلة القانون لعام ١٩٥٢، ص ٥٧٠.

[4] L1251-1 C.trav: "Le recoure au travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un utilisateur pour l'exécution d'une mission. Chaque mission donne lieu à la conclusion d'un contrat de mise à disposition et d'un contrat de mission…".

فيتم اللجوء إلى عقد العمل المؤقت من أجل وضع عاملٍ تابعٍ لمنشأة العمل المؤقت تحت تصرف المنشأة المستخدِمة بهدف تنفيذ مهمةٍ ما، فيبرَم عقدان: عقدٌ يضع العاملَ تحت تصرف المنشأة المستخدِمة، وعقُد المهمة المؤقت.

[٥] المادة L 241-5-1 CSS .

[٦] راجع المادة R 242-6-1 CSS.

[7] HESSE. Philippe-Jean, MEYER. Francis, CHAUMETTE. Patrick. Op.cit. p 3.

المطلب الثاني– عدم خضوع تأمين إصابة العمل لبعض قيود الاستفادة من التأمينات الاجتماعية الأخرى

يُعَدُّ خروج أحكام تأمين إصابة العمل على بعض قيود الاستفادة من التأمينات الاجتماعية أهم خصائص هذا التأمين، فلا يرتبط الاشتراك فيه بتوافر شرط عدم بلوغ سنٍ قصوى، ولا يتوقف هذا الاشتراك على ضرورة توافر حدٍّ أدنى من العمال في المنشأة. كما لا تُشترط مدة اشتراكٍ معينة، أو حتى عددٍ أدنى من الاشتراكات، لاستحقاق التعويضات التي يكفلها هذا التأمين. وستُعالَج كلٌّ من هذه الميزات في فروعٍ ثلاثة تباعاً.

الفرع الأول– استقلال الاشتراك في تأمين إصابة العمل عن شرط عدم بلوغ سنٍ قصوى

قد تضع القوانين شروطاً تتعلق بسن المؤمَّن عليه، تُعلِّق على توافرها إلزاميةُ خضوعه للاشتراك في التأمين الاجتماعي.

فأما عن الحد الأدنى للسن، يَشترك تأمين إصابة العمل في الحكم مع التأمينات الاجتماعية الأخرى، إذ لم يضع المشرع السوري قيداً يتعلق بالسن.

وكذلك فعل المشرع الفرنسي، وهو ما تدل عليه عبارةُ "أيّاً كان سنهم" الواردة في المادة L 311-2 CSS، المتعلقة بالخضوع الإلزامي للنظام العام للضمان الاجتماعي[1].

وذلك خلافاً للقانون المصري، الذي علَّق الخضوعَ لأحكامه على شرط تجاوز المؤمن عليه سن الثامنة عشرة[2]، مع إيراده استثناءاتٍ تتعلق بتأمين إصابة العمل، تُتيح لفئاتٍ معينة، وإنْ لم تتجاوز هذه السن، الاستفادةَ من هذا التأمين، كما هي الحال بالنسبة إلى طلاب المعاهد المهنية[3].

---

[1] L 311-2 CSS: "Sont affiliées obligatoirement aux assurances sociales du régime général quel que soit leur âge…".

وتنص المادة L 111-2-2 CSS أيضاً على إلزامية الخضوع لأحد أنظمة الضمان الاجتماعي بغض النظر عن السن.

" ….sont affiliées à un régime obligatoire de sécurité sociale dans le cadre du présent code, quel que soit leur âge … de toute personne exerçant sur le territoire français, à titre temporaire ou permanant …- une activité pour le compte d'un ou plusieurs employeur…-Une activité professionnelle non salariée".

[2] راجع الفقرة ب من المادة الثانية.

[3] نقض مصري رقم ٢٢٠٥ لسنة ٦١ ق جلسة ١-٦-١٩٩٢، منشور في: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية منذ عام ١٩٨٩وحتى منتصف عام ١٩٩٢، الإصدار المدني، ملحق رقم ١٠. إعداد: حسن الفكهاني وعبد المنعم حسني، الدار العربية للموسوعات/ القاهرة،١٩٩٢، ص ٩٧.

وبطبيعة الحال، فإلزاميةُ الاشتراك في القوانين التي لم تورِد حدّاً أدنى للسن، تبدأ من السن التي يُسمح فيها قانوناً بالعمل، وذلك وفق أحكام قانون العمل.

وتطبيقاً لهذه القاعدة، يُحظِّر قانون العمل السوري رقم ٩١ لعام ١٩٥٩ في الفقرة الأولى من المادة ١٢٤ منه تشغيلَ الأحداث قبل إتمام سن الخامسة عشرة، كما لا يُسمح لهم بدخول أماكن العمل[١].

وبناءً على ذلك، لا يَعدُّ قانون العمل السوري، كقاعدةٍ عامة، الأحداثَ الذين لا تتجاوز سنهم الخامسة عشر عمالاً. وبذلك لا يُشترك عنهم في تأمين إصابة العمل كون قانون العمل لا يطبق عليهم، من حيث المبدأ، فلا يطبق عليهم- بالتبعية- قانونُ التأمينات الاجتماعية. وتُعدُّ الحقوق التي تترتب لهم تجاه صاحب العمل، في حال وقعت إصابةُ عمل، مجردَ حقوقٍ مدنية تخضع للقانون المدني. إذ يُعدُّ عقد العمل، في هذه الحالة، مخالفاً للنظام العام، ومن ثَمَّ، باطلاً[٢] يُحيل حقوقَ العامل الحدث حقوقاً مدنية، فلا تُعدُّ حقوقاً عمالية[٣].

---

[١] تقتضي الإشارة إلى أن القانونَ قد فوَّض الوزير بمنع تشغيل الأحداث ممن تقل سنهم عن السادسة عشر في بعض الصناعات، وأن يمنعَ تشغيلهم في بعض الصناعات ما لم تبلغ سنهم الثامنة عشر، وبإجازة تشغيل من تُراوح أعمارهم بين ١٣-١٥ سنة في الأعمال الخفيفة التي لا تضر بصحتهم أو نموهم. وذلك وفق التعديل الصادر بالقانون رقم ٢٤ تاريخ ١٠-١٢-٢٠٠٠، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد ١ لعام ٢٠٠١، ص ص ٤-٥.

وبموجب المادة ٢١٦ من القانون رقم ٢٤ يعاقَب كل من يخالف أحكام المواد:... ١٢٤ بغرامةٍ لا تتجاوز ألف ليرة سورية، وتتعدد العقوبة بتعدُّد من وقعت في شأنهم الجريمة.

وتنفيذاً لأحكام القانون رقم ٢٤ لعام ٢٠٠٠ فقد صدرت القرارات الوزارية الآتية وفق التسلسل الزمني:

أ- القرار رقم ١٧٣٦ بتاريخ ٣٠-١٢-٢٠٠٤ الذي نص في مادته الثانية على منع تشغيل الأحداث قبل إتمام سن الخامسة عشرة في أيِّ عمل كان، ويجوز تشغيل من هو دون الثامنة عشرة في الأعمال الإنتاجية، ومنع القرار- وفق المواد ٦-٧-٨ منه- تشغيلَهم في بعض الأعمال والصناعات. القرار منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٨ لعام ٢٠٠٥، ص ص ٥٧٢-٥٧٣.

ب- القرار رقم ٩٧٢ تاريخ ٧-٥-٢٠٠٦ - حول العمل الزراعي-الذي نص في مادته الأولى على عدم جواز تشغيل الأحداث الذين لا تقل أعمارهم عن الخامسة عشرة سنة إلا في الرعي الزراعي والأعمال الزراعية الخفيفة. وعَدَّد القرار ما يدخل ضمن الأعمال الخفيفة، ونصت المادة الخامسة منه على إلغاء القرارات المخالفة لأحكامه. القرار منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢٣ لعام ٢٠٠٦، ص ص ١٣٤٠-١٣٤١.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن القانون رقم ٥٦ تاريخ ٢٩-١٢-٢٠٠٤ [منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٣ لعام ٢٠٠٥، ص ص ١٩٦-٢١٤] قد اشترط بلوغَ العامل الزراعي سن الثامنة عشرة، باستثناء الرعاة وعمال الأعمال الخفيفة، شرطَ ألا تقل سنه عن الخمس عشر سنة، وأن يكون استخدامهم بطريقة التعاقد مع أوليائهم وعلى مسؤولية هؤلاء الأولياء. وتُحدَّد الأعمال الخفيفة بقرارٍ من الوزير [المادة العاشرة من القانون]. وقد حظَّر القانون ذاته تشغيلَ الأحداث في العمل الزراعي قبل إتمامهم الخامسة عشرة من العمر، أو حتى دخول أماكن العمل. [المادة ١٦].

[٢] وهذا ما يوافق المادة ١٣٦ من القانون المدني السوري: "إذا كان محل الالتزام مخالفاً للنظام العام أو الآداب كان العقد باطلاً".

راجع: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٤٠.

[٣] اجتهاد الوزارة رقم ت د /١/١٠١١٤ تاريخ ١٩٦٧/١٢/١٩. مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١٨٥.

ويرى بعض الفقهاء أن للحدثِ – في الأحوال كلِّها– أيّاً كانت سنه صفةَ العامل. وعلى ذلك، ينبغي أن يخضعَ لقانون التأمينات الاجتماعية، وذلك على أساس أن قانونَ العمل قد سُنَّ لمصلحة العمال، فنصوصه ينبغي أن تفسَّر في ضوء تلك المصلحة. وبذلك، فللحدث حقوقُ العاملين الممنوحة وفق قانون التأمينات الاجتماعية، إذ إن هذا القانون الأخير لم يوردْ سناً معينة للخضوع لأحكامه. وما على صاحبِ العمل الذي تعاقدَ مع هذا الحدث، بما يخالف أحكام المادة ١٢٤، إلا أن يتحمل نتائجَ هذه المخالفة[١].

أما قانون العمل المصري، فلا يُجيز تشغيلَ الحدث قبل بلوغ سن الرابعة عشر– إلا في بعض الاستثناءات–، إذ إنه ربط السن الأدنى لجواز قيامه بالعمل بانتهاء مرحلة التعليم الأساسي، وذلك وفق قانون الطفل المصري[٢].

كما يُطبق هذا الحكم أيضاً على الفئات المستثناة من شرط السن للخضوع لقانون التأمين الاجتماعي المصري، إذ إن استفادتهم من أحكام هذا القانون مرتبطةٌ بتجاوز السن المحدَّدة في قانون العمل.

ووفق القانون الفرنسي يشملُ مصطلحُ الحدث كلَّ من لم يبلغ سنَّ الثامنة عشر، وقد نصَّ القانون أيضاً على فئةَ المتدربين الذين لم يتجاوزوا تلك السن. وتحكم كلٌّ من هاتين الفئتين، قواعدُ خاصة حول تنظيم العمل ومدته[٣].

إلا أن القانون الفرنسي لا يجيز – من حيث المبدأ–تشغيلَ الحدث الذي تقل سنه عن السادسة عشر[٤].

---

[١] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٢٠٦. فطالما لم يُقيِّد قانون التأمينات الاجتماعية تعريفَ العامل بقيدٍ متعلق بالسن فليس ثمة ما يمنع عَدَّ الحدث عاملاً وفق هذا القانون إذا ما توافرت فيه شروط العامل. راجع: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢١١ وما بعدها.

وتطبق أحكام المادة ٢١٦ من قانون العمل في حق صاحب العمل، المتمثلة في الغرامة التي لا تتجاوز ١٠٠٠ ل.س وتتعدد العقوبة بتعدد من وقعت في شأنهم المخالفة.

[٢] تنص المادة ٩٨ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣: "يُعدُّ طفلاً – في تطبيق أحكام هذا القانون كلُّ من بلغ ١٤ سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ١٨ سنة كاملة"، وتحظر المادة ٩٩ تشغيلَ الأطفال، من الإناث والذكور، قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي أو ١٤ سنة أيُّما أكبر، ومع ذلك، فقد أجاز تدريبهم متى بلغوا سن ١٢ سنة.

[٣] راجع المادة L 3161-1 C.trav.

[٤] المادة L 3161-1 C.trav. وتَرِدُ استثناءاتٌ على هذه القاعدة بالنسبة إلى الحدث الذي يبلغ سن الخامسة عشرة في مجال عقد التدرج وفق شروط المادة L 6222-1 C.trav، وكذلك بالنسبة إلى طلاب التعليم العام الذين يقومون بزياراتٍ تدريبية بإشراف مدرسيهم، وطلاب التعليم المهني، وذلك خلال السنتين الأخيرتين من الدراسة للقيام بالتدريب المهني. [المادة L 4153-1 C.trav]. وتستثني المادة L 4153-3 C.trav الأحداثَ الذين تجاوزوا سن الرابعة عشر في حال رُخِّص لهم بممارسة أعمال تتلاءم وسنهم خلال العطلة المدرسية، وذلك ضمن شروطٍ معينة. كما تُحظر المادة L 4153-8 C.trav تشغيلَ من لم يتجاوز سن الثامنة عشر في أعمال تعرضه لخطرٍ متعلق بالصحة أو ما يمس الآداب أو يستنزف قواه الجسدية.

بالنتيجة، ليس للاشتراك سنٌّ أدنى وفق القانونيْن السوري أو الفرنسي. وكذلك الحكم فيما يتعلق بالفئات المستثناة من شرط السن في القانون المصري. فبدءاً من السن التي يجيز فيها قانون العمل إبرامَ عقد العمل ينبغي الاشتراك عن العامل الحدث في تأمين إصابة العمل.

أما فيما يتعلق بالحد الأقصى للسن، فإن تأمينَ إصابة العمل ينفرد بحكمٍ مختلف عن التأمينات الاجتماعية الأخرى.

فكما أن قانون العمل السوري لم يُحدِّد سناً قصوى لتطبيق أحكامه[1]، لم يُحدِّد قانون التأمينات الاجتماعية أيضاً سناً قصوى ينبغي ببلوغها إنهاءُ خدمة العامل، وإنما حَدَّد سناً معينة لاستحقاق معاش الشيخوخة[2]، وهي ستون سنة[3]. فحَدَّد هذا القانون، بذلك، السنَّ القصوى للاشتراك في تأمينات الشيخوخة والعجز والوفاة.

ومن المهم الإشارة هنا إلى أنه قد تم إلغاء الفقرة الأخيرة من المادة ٧١ مكرر ب من القانون السوري[4]، التي كانت تتيح للعامل الذي بلغ سن الستين الاستمرارَ في عمله، أو الالتحاق بعملٍ جديد مع حسابِ مدة هذه الخدمة في تقدير المعاش في حال لم تُستكمل مددَ الاستحقاق[5].

---

[1] اجتهاد المؤسسة رقم ٤ /٢٢٨٢/ص آ تاريخ ١٤/٩/ ١٩٦٧. مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٦٦٨.

[2] اجتهاد الوزارة رقم ت د /٦/١ تاريخ ١٩٦٧/١/٣. مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٥٤٨ وما بعدها.

[3] المادة ٥٧ : "يُستحق معاش الشيخوخة في الحالات التالية : أ- انتهاء الخدمة بسبب إتمام المؤمن عليه سن الستين والمؤمن عليها سن الخامسة والخمسين وبلوغ مدة الخدمة المحسوبة في المعاش ١٥ سنة – ب- انتهاء الخدمة بسبب إتمام المؤمن عليه سن الخامسة والخمسين والمؤمن عليها سن الخمسين وبلوغ مدة الخدمة المحسوبة في المعاش ٢٠ سنة...".

[4] وذلك وفق نص المادة ٣٨ من القانون رقم ٧٨ لعام ٢٠٠١، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٣ لعام ٢٠٠٢، ص ١٧١.

[5] المادة ٧١ مكرر ب الملغاة : "استثناءً من حكم المادة ٥٧، يجوز للمؤمن عليهم وقت صدور هذا القانون الاستمرار في العمل أو الالتحاق بعمل جديد بعد سن الستين متى كانوا قادرين على أدائه وتعتبر مدة خدمتهم المسددة عنها الاشتراكات محسوبةً في تقدير المعاش إذا كان من شأن ذلك استكمال مدد الاشتراك الموجب للاستحقاق في المعاش". وبموجب المادة ٥٩ من القانون السوري، في حال انتهت خدمة المؤمن عليه لدى صاحب العمل لبلوغه سن الستين قبل توافر شرط مدة الاشتراك المقرَّرة للحصول على معاش الشيخوخة يُصرف له تعويضُ دُفعة واحدة على أساس ١٥% من أجره السنوي الذي سدد عنه الاشتراك خلال السنتين الأخيرتين أو مدة الاشتراك في التأمين إن قلت عن ذلك، وذلك عن كل سنة اشتراك في التأمين.

وبناءً على ذلك، لم يتضمن قانون التأمينات الاجتماعية السوري ما يمنع المتقاعدين من العمل، أو من الخضوع لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية، ما لم يُجاوزوا تلك السن القصوى[1].

وفي حال قرَّر صاحب العمل تمديدَ خدمة العامل، فإن هذا الأخير لا يستفيد، خلال هذا التمديد، من تأمينات الشيخوخة والعجز والوفاة، ويتقاضى مكافأة نهاية الخدمة عن خِدماته لِمَا بعد سن الستين[2].

فيخضع تعويض العامل عن مدة الخدمة لِمَا بعد بلوغه سن الستين[3] لأحكام قانون العمل، الذي لم يُحدِّد سناً قصوى للاستفادة من أحكامه. ويختص صاحب العمل، في هذه الحالة، بتصفية حقوق العامل وصرفها[4]، وذلك خلافاً لتأمين إصابة العمل، إذ يلتزم صاحب العمل بالاشتراك عن العامل مهما طالت مدة خدمته.

---

[1] يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٣٩. إلا أن بلوغَ العامل سن الستين لا يعني إلزام صاحب العمل بإنهاء العقد وإنما يجوز له الفسخ. إذ أشارت الفقرة د من المادة ١٨ من المرسوم التشريعي رقم ٤٩ لعام ١٩٦٢ إلى حق صاحب العمل في القطاع الخاص والمشترك بالفسخ عند بلوغ العامل السن المحدَّدة لاستحقاق معاش الشيخوخة الوارد في المادة ٥٧. وعليه فإن كلمة "انتهاء" الواردة في نص المادة ٥٧ لا تعني الإلزام بإنهاء خدمة العامل الذي يستحق معاش الشيخوخة وإنما يبقى له حق الاختيار. فإذا لم يوافق صاحب العمل على استمرار خدمته حق له تسريحه ومن دون الحصول على إذنٍ مسبق بذلك من لجنة قضايا التسريح طبقاً لأحكام الفقرة د من المادة ١٨ من المرسوم التشريعي رقم ٤٩ لعام ١٩٦٢. يُنظر: نقض سوري رقم ٥٧٠ تاريخ ١٩٧٦/٥/٥، عمالية أولى ٨١٤. مجلة المحامون السورية لعام ١٩٧٦، ص ٢٧٣. وفي اجتهادٍ سابق صادر عن الوزارة، لا يُعدُّ بلوغ سن الستين مسوغاً لفسخ العقد تطبيقاً لأحكام الفقرة د المذكورة إلا إذا استحق العامل ببلوغه لتلك السن معاش الشيخوخة الكامل، بحيث تتوافر فيه شروط الاستحقاق ومن أهمها عدد الاشتراكات المقرَّرة حسب أحكام المادة ٥٧. راجع اجتهادها رقم ت د ٣١٨٦/١/ تاريخ ١٩٦٧/٤/٢. مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٥٤٩.

[2] يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٦٦٨.

[3] لقد أُوقف العمل بالمادة ٦٦ من قانون التأمينات الاجتماعية السوري التي نصها: "إذا اشتغل صاحب معاش الشيخوخة القادر على العمل بعد سن الستين كعامل تسري عليه أحكام هذا القانون حُسبت له هذه الخدمة في معاش الشيخوخة شريطة ألا يكون قد جاوز سن الخامسة والستين" وتم ذلك الإيقاف بموجب المادة ١٠ من التعليمات التنفيذية للقانون رقم ٧٨ لعام ٢٠٠١ الصادرة بقرار السيد رئيس مجلس الوزراء رقم ١٣ م.و تاريخ ٢٠٠٢/٤/١: "يوقَف العمل بنص المادة ٦٦ من القانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته لعدم توافقها مع النص المذكور واستناداً إلى نص المادة ٣٧ من القانون ٧٨ لعام ٢٠٠١" . فبعد أن كانت الاستفادة من تأمين معاش الشيخوخة متاحةً حتى سن الخامسة والستين عدِّلت لتصبح السن القصوى هي ستون سنة، وعلى ذلك، لا يستفيد العامل الذي تجاوز سن الستين إلا من تأمين إصابة العمل.

[4] اجتهاد المؤسسة رقم ٢٢٨٢/٤/ص تاريخ ١٩٦٧/٩/١٤، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٦٦٨. وتجدر الإشارة إلى أن مجلس إدارة المؤسسة كان قد اتخذ سابقاً قراراً بالموافقة على تمديد الاشتراك بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة حتى إتمام المؤمن عليه سن ٦٥. جلسة مجلس إدارة المؤسسة المنعقدة بتاريخ ١٩٨٠/١٢/٢١ وتعميم المؤسسة رقم ٥٣/٤/ص آ تاريخ ١٩٨١/١/٥، مذكورة لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٦٦٦.

ويُجيز القانون المصري أيضاً إنهاءَ صاحبِ العمل عقدَ العمل ببلوغ العامل سن الستين، إلا أنه يجيز للعامل – خلافاً للقانون السوري– الاستمرارَ في العمل بعد تلك السن لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش[١].

أما عن القانون الفرنسي، فعبارةُ "أيّاً كانت سنهم" الواردة في المادة L 311-2 CSS، المتعلقة بالخضوع الإلزامي للنظام العام للضمان الاجتماعي[٢]، تتيح استنتاجَ عدم وجود حدٍّ أقصى للسن، للاستفادة من التأمينات الاجتماعية، بما فيها تأمين إصابة العمل[٣].

وبناءً على ذلك، لا يُشترط للاشتراكِ في تأمين إصابة العمل، ومن ثَمَّ، للاستفادةِ من تعويضاته عدم تجاوز سنٍ قصوى[٤].

ويستفيد العامل من تأمين إصابة العمل، وإنْ انقطعت استفادته من التأمينات الاجتماعية الأخرى. فصاحبُ معاش الشيخوخة الذي يقوم بعملٍ مأجور بعد التقاعد يلتزم صاحب عمله بالاشتراك عنه في تأمين إصابة العمل فقط من دون تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة[٥].

---

١ المادة ١٢٥ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣ : "لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة. ويجوز لصاحب العمل إنهاءَ عقد العامل إذا بلغ سن الستين، ما لم يكن العقد محدّد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته. وفي كلّ الأحوال، يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش، ويحق للعامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش".
وبموجب المادة ١٨ من قانون التأمين الاجتماعي المصري يُستحق المعاش ببلوغ سن الستين في حال كانت مدة الاشتراك في التأمين ١٢٠ شهراً على الأقل –الفقرة الأولى من المادة–، ويُستحق قبل سن الستين في حال كانت مدة الاشتراك في التأمين ٢٤٠ شهراً على الأقل –الفقرة ٥ من المادة ذاتها–.
وبموجب المادة ١٦٣ من هذا القانون للمؤمن عليه الاستمرار في العمل أو الالتحاق بعملٍ جديد بعد بلوغه سن الستين لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة... [نقض مصري رقم ١٠٨٧ لسنة ٤٩ ق جلسة ٢١-٤-١٩٨٥]. مذكور في: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ٥، مرجع سابق، ص ٩١٠.

2 L 311-2 CSS: "sont affiliés obligatoirement aux assurances sociales quel que soit leur âge et même si elle sont titulaire d'une pension, toutes les personnes quelle que soit leurs nationalités de l'un ou l'autre sexe salariés ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat".

٣ بالنسبة إلى استمرار العامل بالعمل بعد سن الستين وفق القانون الفرنسي واستمرار اشتراكه في تأمين الشيخوخة يُزاد معاش الشيخوخة ضمن شروطٍ واردة في مرسومٍ خاص بذلك [المادة L 351-1-2 CSS]. وتجيز المادة R 351-2 CSS لكل مؤمن ببلوغه سن الستين أن يطلب تصفية تعويض الشيخوخة، وذلك ضمن الشروط المنصوص عليها. وتنص المادة R 351-6 CSS على تخفيض التعويض بشكلٍ نسبي في حال أتم المؤمن عليه مدةَ تأمين أقل من المدة القصوى، وفي حال بلغ المؤمن عليه سن ٦٥ على الأقل يستفيد، بموجب المادة R 351-7 CSS، من زيادةٍ في مدة التأمين تساوي ٢,٥ % عن كل فصل – أيْ ثلاثة أشهر – لاحق لهذه السن.

٤ اجتهاد المؤسسة رقم ٤ /٣٥٦٧/ص آ تاريخ ١٩٦٦/١٢/٢٢ واجتهادها رقم ٤ /٢١٢١/ص تاريخ ١٩٦٨/٦/١٢، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٦٦٧.

٥ هيام ملاط: الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية في لبنان والشرق الأوسط. منشورات الحلبي الحقوقية/ بيروت، ١٩٩٩، ص ٩٦.

وفي هذا الصدد، يرى الفقه المصري أن جوازَ العمل في القطاع الخاص بعد سن الستين يستتبع وجوبَ الاشتراك عن هذا العامل في تأمين إصابة العمل[1].

ويُعلَّل عدم تقييد الاشتراك في تأمين إصابة العمل بسنٍ قصوى – خلافاً للتأمينات الاجتماعية الأخرى– باختلافِ الغاية التشريعية لهذا التأمين، وموارد الصندوق الخاص به[2].

فتأمينُ إصابة العمل– كما سبق شرحه– ما هو إلا تأمينٌ من مسؤولية صاحب العمل، وهي مسؤوليةٌ عن إصابةٍ مرتبطة بالعمل، لا يصحُّ إعفاءُ صاحب العمل منها ببلوغ العامل سناً معينة.

الفرع الثاني – عدم اشتراط حدٍّ أدنى من العمال في المنشأة للاشتراك في تأمين إصابة العمل

تستثني بعض القوانين المنشآتِ التي يقل عدد عمالها عن حدٍّ معين من الاشتراك في التأمين الاجتماعي، وذلك لأسبابٍ إدارية[3].

ويأخذ القانون السوري بهذه القاعدة فيما يتعلق بالاشتراك في بعض فروع التأمينات الاجتماعية، وذلك خلافاً للقانونين المصري والفرنسي، إذ إنه يَشترط تجاوزَ عدد العمال في منشأة صاحب العمل حدًّا أدنى، كما هي الحال بالنسبة إلى تأمين الشيخوخة، إذ يُعلَّق الاشتراك في هذا التأمين على تجاوز عدد العمال في المنشأة الأربعة، وهو ما يُطلق عليه قانوناً، المرحلة الثالثة. فإذا نقص عدد العمال في المنشأة عن الخمسة، دخلوا ضمن نطاق تطبيق المرحلة الرابعة، فلا يستفيدون من تأمين الشيخوخة[4].

---

[1] يُنظر: د.محمد المهدلي: مدخل في تشريعات الرعاية الاجتماعية. المكتب الجامعي الحديث/ الإسكندرية،١٩٩٧، ص ٧٤.

[2] اجتهاد المؤسسة رقم ٢١٢١/٤/ص تاريخ ١٩٦٨/٦/١٢، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٣٥.

[3] يُنظر: د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ١٤٧.

[4] نصت المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ٢١٠ تاريخ ١٩٦٣/١٠/١٦ على وقف تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية السوري بالنسبة إلى أصحاب الأعمال الذين يستخدمون أقل من خمسة عمال، على أن يُعاد العمل بالنسبة إليهم بأحكام تأمينَي إصابات العمل والعجز والوفاة بدءاً من تاريخ ١-١-١٩٦٤. وبذلك يقتصر اشتراك صاحب العمل عن عماله الخاضعين لهذه المرحلة على تلك التأمينات من دون تأمين الشيخوخة وذلك ابتداءً من تاريخ ١٩٦٤/١/١. راجع: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٣. وقد صدر سابقاً المرسوم التشريعي رقم ٦٨ تاريخ ١٧-٧-١٩٦٢ الذي قضى، بموجب المادة الثانية منه، بتطبيق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية بالنسبة إلى أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسة عمال فأكثر على أن يطبق على العمال وأصحاب الأعمال جميعهم بتاريخ ١-٩-١٩٦٣. إلا أن المرسومَ التشريعي رقم ٢١٠ تاريخ ١٩٦٣/١٠/١٦ قد أوقف تطبيق هذا المرسوم.

وقد يُعلَّق تطبيقُ القانون، ومن ثَمَّ، يُعلَّق خضوعُ فئاتٍ معينة للتأمينات الاجتماعية، على توافر هذا الشرط، كما هي الحال بالنسبة إلى العمال الزراعيين وأصحاب الأعمال الزراعية، إذ يُشترط وجود أربعة عمال فأكثر في المنشأة الزراعية[١].

إلا أن تأمينَ إصابة العمل يَشذُّ عن هذه القاعدة، إذ ينص القرار الوزاري رقم ٣٠٠ بتاريخ ٢١-٥-١٩٦٦، في مادته الأولى، على منح العمال، في المنشآت التي يقل عدد عمالها عن الخمسة، الميزات الواردة في المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم ١٠٤ تاريخ ١٤-٧-١٩٦٣، المتعلقة بتعريف إصابة العمل وتعريف العجز الكامل، مما يعني ضمناً عدم تعليق استفادة العامل من تأمين إصابة العمل على توافر نصابٍ معين من العمال في المنشأة التي يعمل فيها[٢].

وقد جاء القانون رقم ٥٦ لعام ٢٠٠٤ بنصٍ صريح على تطبيق أحكام تأمين إصابة العمل على العمال الزراعيين مهما كان عدد العاملين في منشأة صاحب العمل[٣].

فكونه تأميناً من مسؤولية صاحب العمل عن إصابات العمل ينفي تعلُّقَه بعدد العمال في المنشأة. وبذلك، فصاحبُ العمل مسؤولٌ عن إصابة العمل، عن كلِّ العمال الذين يعملون لديه مهما كان عددهم[٤].

وتجدر الإشارة هنا إلى أن القانون البحريني قد خرج على هذه القاعدة، إذ حصر القرار الوزاري البحريني رقم ٣ تأمينات الصادر بتاريخ ٢٢-١-١٩٨١ الاشتراكَ في تأمين إصابة العمل بالمنشآت التي لا يقل عدد العاملين فيها عن عشرة عمال[٥].

---

١ وفق المادة ٨٦ من قانون ٥٦ لعام ٢٠٠٤. وقد كان القانون السوداني يشترط لتطبيق أحكامه تجاوز عدد العمال في المنشأة الثلاثين، إذ يُعفى أصحاب الأعمال الذين يستخدمون أقل من الثلاثين عاملاً من الخضوع لقانون التأمينات الاجتماعية. د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ١١٥. إلا أنه قد تم تعديل هذه المادة –التي ضيّقت من نطاق تطبيق القانون– فأصبحت تنص على تطبيقه على كل عاملٍ فأكثر.[الفقرة د من المادة ٤]. يُنظر: قانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩٠ معدلاً حتى عام ٢٠٠٤. منشورات الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي/ الخرطوم، ٢٠٠٤، ص ص ١-٢.

٢ د. محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص ١٦٦.

٣ وفق المادة ٨٦ من القانون رقم ٥٦ الصادر بتاريخ ٢٩-١٢-٢٠٠٤، والذي ألغى القانون رقم ١٣٤ تاريخ ١٩٥٨/٩/٤ حول تنظيم العلاقات الزراعية. منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢ لعام ٢٠٠٥، ص ص ١٩٦-٢١٤.

٤ يُنظر: د. محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص ١٦٦.

٥ تنص المادة ٦ من القانون البحريني على ما يلي: "يكون التطبيق الفعلي لفرعيّ التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة والتأمين ضد إصابات العمل على مراحل طبقاً للشروط والأوضاع التي تحدَّد بقراراتٍ من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناءً على اقتراح مجلس الإدارة ويُحدَّد في هذه القرارات: ١- تاريخ وضع المرحلة الأولى للتأمين موضع التطبيق وتاريخ أية مرحلة تالية -٢- فئات أصحاب الأعمال الخاضعين للتأمين في المرحلة الأولى وفي كل مرحلة تالية".[الموقع الالكتروني الرسمي للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في البحرين. www.gosi.org.bh]. وقد صدر قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٣ تأمينات تاريخ

الفرع الثالث– عدم اشتراط مدة اشتراكٍ معينة للاستفادة من تعويض تأمين إصابة العمل

تُعلِّق القوانين، كقاعدةٍ عامة، استحقاقَ تعويضاتها على توافر عددٍ أدنى من الاشتراكات عن التأمين أو على مدة اشتراكٍ دنيا.

فلاستحقاق أيٍّ من معاشيْ العجز الكامل أو الوفاة الطبيعيين[1] يَشترط القانون السوري حدًّا أدنى من الاشتراكات المُسدَّدة عن المؤمن عليه[2] في تأمين العجز أو الوفاة، مقداره ستة اشتراكات شهرية متصلة، أو اثنا عشر اشتراكٍ متقطع[3].

ويَشترط القانون المصري للانتفاع بميزات تأمين المرض الطبيعي، المتمثلة في التعويض العيني –العلاج–، والتعويض النقدي المؤقت أو الدائم – أن يشتركَ المؤمن عليه – المريض–[4] في هذا التأمين مدةَ ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة، بحيث يكون الشهران الأخيران متصلَيْن[5].

٢٢-١-١٩٨١ بشأن التطبيق الفعلي لقانون التأمين الاجتماعي في مرحلتيْه الثالثة والرابعة ووفق نص المادة الثانية من القرار يشترط ألا يقل عدد العمال عن عشرة. وهذا يضم الاشتراك في التأمين من إصابة العمل أيضاً كونه جزءاً من كل.

[1] يُقصد بكلٍّ من العجز الكامل الطبيعي والوفاة الطبيعية عدم ارتباطهما بالعمل، ويُطلق على هاتين الصورتين: الإصابة الطبيعية لتمييزها عن الإصابة المهنية المتعلقة بالعمل.

[2] ومع ذلك، فالقرار رقم ٧٤/تاريخ ٣٠-١- ١٩٦٨ ينص في مادته الأولى على أن يُصرف للمؤمن عليهم الخاضعين لأحكام القرار بالقانون رقم ١٤٣ لعام ١٩٦١ في حالات العجز الكامل أو الوفاة غير الناشئة عن إصابة عمل، التي تقع في أثناء خدمة المؤمن عليه أو خلال ستة أشهر من تاريخ انتهاء الخدمة من دون توافر شروط مدة الاشتراك الواردة في المادة ٦٣ من القرار بالقانون المذكور تعويضٌ من دُفعة واحدة يعادل نسبةً مئوية من الأجر السنوي تُحدَّد بحسب السن وفقاً للجدول المرافق، وذلك بشرط ألا يجاوز المؤمن عليه وقت ثبوت العجز أو حصول الوفاة سن الخامسة والستين.
وتجدر الإشارة إلى عدم تعليق استحقاق التعويض المؤقت عن الإصابة الطبيعية الذي يلتزم به صاحب العمل وفق المادة ٦٣ من قانون العمل على حدٍّ أدنى من سنوات الخدمة أو سنوات الاشتراك.

[3] المادة ٦٣. حتى أن عددَ الاشتراكات يؤثر في مقدار معاش العجز الكامل أو الوفاة الطبيعيين، إذ تضاف إليه نسبة ٢% من متوسط الأجر الذي رُبط على أساسه المعاش، وذلك عن كل سنةٍ من سنوات الخدمة التي تلي السنة الأولى للاشتراك. [المادة ٦٤].

[4] يُميِّز القانون المصري بين مصطلحيْ المصاب والمريض؛ فيَقصد بالأول من أصيب بإصابة عمل، في حين يقصد بالثاني من أصيب بمرضٍ أو حادثٍ ليس بإصابة عمل. [راجع الفقرة –و– ز– من المادة ٥].

[5] المادة ٧٦. وبموجب المادة ١٨ من قانون التأمين الاجتماعي : يُستحق المعاش في حال...٣– انتهاء خدمة المؤمن عليه للوفاة أو العجز الكامل أو العجز الجزئي متى ثبت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل، وذلك أيّاً كانت مدة اشتراكه في التأمين، ٤– وفاته أو ثبوت عجزه الكامل خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته وأيّاً كانت مدة اشتراكه في التأمين، ويُشترط لاستحقاق المعاش.[هذا الشرط بالنسبة إلى عمال القطاع الخاص فقط. راجع: المادة ١١٢ من القرار رقم ٥٥٤ لعام ٢٠٠٧ المعدّلة بالقرار رقم ٥١٧ لعام ٢٠٠٩] في الحالتين ٣– ٤ أن تكون للمؤمن عليه مدة اشتراكٍ في التأمين لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة، ويُستثنى من ذلك : ثبوت عجز المؤمن عليه أو وقوع وفاته نتيجة إصابة عمل. وتنص الفقرة ٦ من المادة ١٨ : "يستحق المعاش في حال وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه الكامل بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء خدمته أو بلوغه سن الستين

أما وفق القانون الفرنسي، فقد تم إلغاء الشروط المتعلقة بالمدة الأدنى للقيد في تأمين المرض الطبيعي أو الأمومة، أو للاشتراك في هذا التأمين، التي يتطلبها استحقاقُ التعويضات العينية. وكذلك أُوقف– لمدةٍ مؤقتة– تَطلُّب الشروط المتعلقة بتحديد مبلغٍ أدنى من الاشتراكات، أو عددٍ أدنى من ساعات العمل المأجور لاستحقاق العمال التعويضاتِ العينية في هذين التأمينيْن[١].

وفيما يتعلق باستحقاق تعويض العجز الطبيعي، يَشترط القانون الفرنسي مدةً أدنى من القيد في تأمين العجز الطبيعي، ومبلغاً أدنى من الاشتراكات، أو عدداً أدنى من ساعات العمل المأجورة خلال مدةٍ مرجعية معينة[٢].

ويَشترط تأمينُ الشيخوخة كذلك حدّاً أدنى من الاشتراكات، إذ يُعلق القانون السوري استحقاقَ معاش الشيخوخة على حدٍّ أدنى من سنوات الخدمة، وعلى عددٍ معين من الاشتراكات، مع مراعاة سن المؤمن عليه. وترتبط قيمةُ المعاش بهذه المتغيِّرات الثلاثة[٣]. وفي حال لم يتوافر هذا الحدُّ الأدنى يُستحَق تعويضُ دُفعة واحدة[٤].

بعد انتهاء خدمته متى كانت مدة اشتراكه في التأمين ١٢٠ شهراً على الأقل ولم يكن قد صرف القيمة النقدية لتعويض الدُفعة الواحدة...".

[١] المادة L161-2 CSS. ثم جاء نص المادة R 313-2 CSS الحالي ليضع شروطاً للانتفاع بالتعويضات العينية عن المرض الطبيعي حول مبلغ أدنى من الاشتراك، كما تَطلَّب الشروط ذاتها لاستحقاق تأمين الوفاة الطبيعية، إذ تُحيل المادة R313-6 CSS المتعلقة بهذا التأمين إلى الشروط الواردة في الفقرة الأولى من المادة R 313-2 CSS.

ووفق المادة L 361-1 CSS للمستحقين بموجب تأمين الوفاة الطبيعية تعويضُ دُفعة واحدة، يعادل تسعين مرة مبلغَ الأجر اليومي الأساس [R 361-1 CSS]، وذلك بشرط أن يكون المؤمن عليه المتوفى على رأس عمله قبل ثلاثة أشهر على الأقل من وقوع الوفاة، وصاحبَ معاش عجز طبيعي أو معاش إصابة عمل، وتُحدِّد المادة L 361- 4 CSS أولويةَ استحقاق هذا التعويض وفق الإعالة الكلية أو الجزئية من قِبل المؤمن عليه، فيستحقه الزوج أو الشريك وفق عقدٍ مدني، وإلا فللأولاد، وإلا فيستحقه الأصول.

[٢] المادة L 341-2 CSS. وتشترط المادة R 313-5 CSS لاستحقاق تعويض العجز الطبيعي أن يكون المؤمن عليه مُقيَّداً منذ اثني عشر شهراً قبل اليوم الأول للشهر الذي وقع خلاله التوقف عن العمل اللاحق على وقوع العجز، وأن يكون مبلغ الاشتراكات عن أجور الاثني عشر شهراً السابقة معادلاً على الأقل لمبلغ الاشتراكات المستحقة عن أجر يساوي ٢٠٣٠ مرة قيمةَ الحد الأدنى للأجور في الأول من كانون الثاني الذي يسبق المدة المرجعية، أو أنجز ٨٠٠ ساعة عمل على الأقل خلال مدة اثني عشر شهر أو ٣٦٥ يوم التي تسبق تاريخ التوقف عن العمل، بينها مئتا ساعة على الأقل خلال الأشهر الثلاث الأولى.

[٣] راجع المادتين ٥٧– ٥٨.

[٤] راجع المادتين ٥٩–٦٠.

ويُشترط، وفق القانون المصري أيضاً، مدةُ اشتراكٍ لمئتيْن وأربعين شهراً على الأقل لاستحقاق معاش الشيخوخة، وذلك في حال لم يبلغ المؤمن عليه سنَّ الستين، ومدةُ اشتراكٍ لمئةٍ وعشرين شهراً على الأقل لمن بلغ هذه السن، وإلا اقتصرَ حق العامل على تعويضِ دُفعة واحدة[١].

وبالنتيجة، يُشترط في كلٍّ من تأمينات الشيخوخة والعجز الكامل والوفاة الطبيعية عددُ اشتراكاتٍ معين لاستحقاق المعاش، وإلا فتعويضُ دُفعةٍ واحدة. ومن ثَمَّ، فعددُ الاشتراكات يؤثر في صورة التعويض. أما بالنسبة إلى تأمين إصابة العمل، فلا يؤثر عدد الاشتراكات، لا في استحقاق التعويض، ولا حتى في تحديد صورته.

ووفق القانون الفرنسي أيضاً، يتوقف استحقاقُ معاش الشيخوخة الكامل[٢]على عدد الاشتراكات في التأمين وسن المؤمن عليه. وفي حال لم يبلغ عدد الاشتراكات حدّاً معيناً، حُسِب المعاش على أساس تلك المدة المطلوبة، ثم خُفِّض مقداره وفق المدة التي حقَّقها المؤمن عليه[٣].

أما لاستحقاق التعويض المؤقت عن الإصابة الطبيعية، فيَشترط القانون الفرنسي، ليُستحَق هذا التعويض خلال الأشهر الست الأولى للتوقف عن العمل، ألا يقلَّ مجموع الاشتراكات خلال الأشهر الست السابقة عن الاشتراكات الواجبة عن أجرٍ يعادل ١٠١٥ مرةً قيمةَ الحد الأدنى للأجر في اليوم الأول للمدة المرجعية، أو عن مائتي ساعة عمل على الأقل خلال ثلاثة أشهر أو تسعين يوماً السابقة. وفي حال امتد التوقف عن العمل، من دون انقطاعٍ، بعد الشهر السادس، فيُشترط، لاستمرار استحقاق هذا التعويض المؤقت، ألا يقلَّ مبلغ الاشتراكات خلال اثني عشر شهر السابقة على التوقف عن العمل عن الاشتراكات الواجبة عن أجرٍ يعادل ٢٠٣٠ مرةً قيمةَ الحد الأدنى للأجور، أو أن يكون المصاب قد

---

[١] المادتان: ١٩–١٨ من قانون ٧٩ لعام ١٩٧٥. ويُنظر أيضاً: نقض مصري رقم ٢٠٥ لسنة ٤٠ ق جلسة ٢٧ / ٣ / ١٩٧٧ ص٧٨٦.

المادة ١٨ : يُستحق المعاش في الحالات الآتية : ١- انتهاء خدمة المؤمن عليه... لبلوغه سن الستين بالنسبة إلى المؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبندين ب–ج من المادة ٢ وذلك متى كانت مدة اشتراكه في التأمين ١٢٠ شهراً على الأقل [الفقرة الأولى من المادة]، أو انتهاء الخدمة لغير الأسباب المنصوص عليها في البنود ١- ٢-٣ [أيْ بلوغ سن التقاعد – الوفاة أو العجز الكامل أو الجزئي دون ثبوت عمل آخر] متى كانت مدة اشتراكه في التأمين ٢٤٠ شهراً على الأقل. [الفقرة الخامسة من المادة]. وفي حال انتهت خدمة المؤمن عليه ولم تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش استحق تعويض الدُفعة الواحدة، ويُحسب هذا التعويض بنسبة ١٥% من الأجر السنوي عن كل سنةٍ من سنوات مدة الاشتراك في التأمين. [المادة ٢٧].

[٢] استثناءً، تنص المادة L 351-8 CSS على أن يستفيد من معاش الشيخوخة الكامل، وإنْ لم يتوافر شرط المدة المطلوبة لتأمين الشيخوخة، كلٌ من المؤمن عليهم الذين تجاوزوا السن الواردة في المادة R 351-27 CSS وهي الخامسة والستون، أو من ثبت عجزهم عن العمل، وذلك ضمن شروطٍ معينة.

[٣] المادة L. 351-1 CSS. كما تنص المادة R 351-1 CSS على أن تُحدَّد الحقوق المتعلقة بتأمين الشيخوخة بالأخذ في الحسبان لكلٍّ من الاشتراكات المدفوعة... وسن المؤمن عليه، وعدد فصول التأمين القابلة لحساب التعويض. وبموجب المادة L 351-2 CSS لا تُحسب مدد التأمين من أجل استحقاق معاش الشيخوخة إلا إذا تضمنت عدداً أدنى من الاشتراكات.

أنجز ٨٠٠ ساعةِ عملٍ مأجور خلال اثنا عشر شهراً أو ٣٦٥ يوماً سابقاً على التوقف عن العمل، بينها مئتا ساعة على الأقل خلال الأشهر الثلاث الأولى[١].

إلا أنه فيما يتعلق بتأمين إصابة العمل، لم يشترط القانون السوري توافر حدٍّ أدنى من الاشتراكات، ولا حتى مدةٍ دنيا للاشتراك لاستحقاق تعويضات إصابة العمل. فالعاملُ المصاب يسد تفيد م ن ه ذه التعويضات، وإنْ وقعت إصابة العمل بعد يومٍ واحد فقط من التاريخ الذي يُفتَ رض في ه أن يش ترك صاحب العمل عن العامل المصاب في هذا التأمين لدى المؤسسة التأمينية.

وكذلك الحكم وفق القانون المصري، فقد استُثني استحقاقُ معاشِ الوفاة أو العجز الكامل أو الجزئي الناجم عن إصابة العمل صراحةً من شرطِ مدة الاشتراك المتعلق بالوفاة الطبيعية والعج ز الطبيع ي، الكامل أو الجزئي[٢].

ويترتب على هذا الاختلاف، أن تحديد المستَحَق من التعويضات والمعاش ات بالنس بة للتأمين ات الاجتماعية الأخرى قد يتوقف على كلٍ من عدد الاشتراكات ومبلغ الأجر، كما هي الحال بالنسبة إل ى تأمين الشيخوخة[٣]، أو يتوقف على نسبة العجز ومبلغ الأجر، وذلك فيما يتعلق بتأمين العجز[٤]، ف ي حين أن تعويضَ إصابة العمل يُحدَّد وفق مبلغ الأجر ونسبة العجز بغض النظر عن عدد الاشتراكات.

وإذا كان القانون قد اشترط حدّاً أدنى من الاشتراكات، أو مدةً أدنى للاشتراك لاستحقاق تعويضات التأمينات الاجتماعية، فإن من المفترض– من بابٍ أولى– ألا يَمنح أيَّ تعويضاتٍ في ح ال ل م ي تم الاشتراك أصلاً في كلٍ من تأمينات الشيخوخة والعجز أو الوفاة الطبيعيين. ومن المنطق ي أيض اً أن يَمنح تعويضَ إصابة العمل، الذي لم يُعلَّق استحقاقه على م دة اش تراكٍ دني ا أو ع ددٍ أدن ى م ن الاشتراكات، ولو في حال لم يتم الاشتراك عن المصاب في هذا التأمين.

---

[١] المادة R313-3 CSS. وتحدِّد المادة R 323-1 CSS المدةَ القصوى لاستحقاق التعويض المؤقت عن المرض الطبيعي بـ ثلاث سنوات، والعدد الأقصى لأيام التعويض المؤقت عن مدة الثلاث سنوات بـ ٣٦٠ يوماً.

[٢] راجع البند ج من الفقرة الرابعة من المادة ١٨.

[٣] بموجب الفقرة أ من المادة ٥٨ من القانون السوري، يُحسب معاش الشيخوخة على أساس ٢,٥% من متوسط الأج ر الش هري المشترك عنه في السنة الأخيرة أو مدة التأمين إن قلت عن ذلك، وذلك عن كل سنةٍ اشتراك في ظل التأمين... بينما ينص الق انون المصري على أن يسوى المعاش بواقع جزء واحد من ٤٥ جزء من الأجر.... عن كل سنةٍ من سنوات مدة الاشتراك في التأمين. [المادة ٢٠]. وبخصوص القانون الفرنسي، راجع المادتين: L 351-8 CSS , L 351- 1 CSS.

[٤] لا يتناول القانون السوري سوى العجز الكامل الطبيعي من دون الجزئي، وبذلك يعتمد معيار الأجر فق ط، أم ا وف ق الق انون المصري، فتنص المادة ٢٠ على العجز الكامل الطبيعي. ولا يُستخدم لدى حساب معاش العجز الجزئي الطبيعي الذي يستحق ف ي حال ثبت عدم وجود عمل آخر للعامل المصاب لدى صاحب العمل [تنظر المادة ١٨] معيارُ نسبة العجز، وإنما معيارا الأجر ومدة الاشتراك. ويعتمد القانون الفرنسي معياري نسبة العجز والأجر أيضاً، راجع المادتين: L 341-3 CSS – L 341- 4 CSS.

إلا أن القانون نص على خلاف ذلك، إذ يُطبّق، في هذه الحالة، مبدأ استقلال حقٍّ التعـويض عـن مسألة القيام بالاشتراك. فلا يُعلّق استحقاقَ التعويض على توافر شرط الاشتراك في التـأمين. وبـ ذلك قرر استحقاقَ المصاب التعويضَ حتى في حال لم يَشترك صاحبُ العمل عنه لدى المؤسسة التأمينية.

فوفق المادة ٧٩ من القانون السوري، للعامل حقُّ المطالبة بتعويضات التأمينات الاجتماعية وإنْ لم يقمْ صاحب العمل بالاشتراك عنه[١]، إما إهمالاً أو تعمداً، أو في حال لم يُبلغ المؤسسةَ–أصلاً– باسـم العامل الذي يعمل لديه وبأجره[٢].

إلا أن حسابَ التعويضات، في هذه الحالة، يتم على أساس الحد الأدنى للأجور[٣]. ولعلَّ الهدفَ من ذلك إنما يقوم على أساس اعتماد الحدِّ غير المتنازع عليه من الأجر مبدئياً، وذلك إلى أن تتوافر لـدى المؤسسة المعلوماتُ الحقيقية عن الأجر الفعلي للعامل[٤].

وبناءً على ذلك، فثبوتُ هذا الأجر أمام القضاء يقضي بإلزام المؤسسة التأمينية بصرفِ تعويضـات العامل– له أو لمستحقيه– على أساس الأجر الفعلي لا على أساس الحد الأدنى للأجور[٥].

وهذا ما يؤكده نصُّ الفقرة الخامسة من المذكرة الإيضاحية لقانون التأمينات الاجتماعية السوري، إذ ترتبط المؤسسة بالوفاء بالتزاماتها المقرَّرة في القانون تجاه العمال الـذين لـم يقـمْ صـاحب العمـل

---

[١] "فالمؤسسة تبقى هي الخصم الحقيقي والأصلي في الدعوى، ولا يُغيِّر شيئاً سواء أكان صاحب العمل مشترك عن العامـل أم لا" حكم محكمة صلح العمل بدمشق رقم ٣٠٩ أساس ٢٣٩ تاريخ ١٩-٧-٢٠٠٩.

[٢] المادة ٧٩: "لا يجوز لمن تسري عليه أحكام هذا القانون ولم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنه في التأمين أن يطالبَ المؤسسـة بالوفاء بالتزاماتها المقرَّرة إلا على أساس الحد الأدنى للأجور...".

إن تخلف صاحب العمل عن إبلاغ المؤسسة وتنظيم بلاغ الإصابة وتقاعسه عن تنفيذ الموجبات المفروضة عليه بمقتضى المـواد: ٣٩-٤٠-٤١ ليس من شأنه أن يُحلَّ المؤسسة من التزاماتها تجاه العامل، ذلك أنه ليس من قواعد العدالة ولا من قواعـد حمايـة العامل التي يهدف إليها قانون التأمينات الاجتماعية أن يكون في تقصير صاحب العمل إضاعةً لحقوق العمال. [نقض سوري رقـم ٧٦٧ أساس ٥٤٣ تاريخ ٢٠-٦-١٩٧٤]. مذكور لدى: قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعـام ١٩٥٩ وتعديلاتـه، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، ص ٨٢ وما بعدها.

[٣] يُنظر: نقض سوري رقم ٨٥٧ أساس عمالي ٤٥٨ تاريخ ٣٠-١٢-٢٠٠٨، وأيضاً: نقض سوري رقم ٣٨٠ أساس ٢٦٩ تـاريخ ١٨-٦-٢٠٠٨.

[٤] يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٧٣٩. وهو ما أيَّده اجتهاد المؤسسة السورية أيضاً: "لا يمكننا صرف أي زيادةٍ عن الحد الأدنى للأجور إلا بعد تحصيل النفقات من صاحب العمل وفقاً لنص المادة ٧٩ من قانون ٩٢ لعام ١٩٥٩". [اجتهادهـا رقـم ٤-٢٩٨٩ ص آ تاريخ ٣٠-١٠-١٩٦٦]. مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٧٤١.

[٥] راجع: نقض سوري رقم ١٠٣٠-٨٣ تاريخ ٢٧-٧-١٩٨٣، مجلة المحامون السورية، العـدد الثـاني، شـباط لعـام ١٩٨٤، ص ١٧٤، قضاء المحاكم.

بالاشتراك عنهم لديها على أساس الحد الأدنى للأجور[1]، على أن يتقاضى العامل حقه كـ املاً عل ى أساس الأجر الفعلي عندما تستوفي المؤسسة حقوقها من صاحب العمل[2].

فالمفهومُ المخالف لهذا النص يقضي بأنه في حال قام صاحبُ العمل بالاشتراك عن العامل، إما قبل أو بعد ثبوت العجز أو حدوثِ السبب الموجب للاستحقاق، فإن العامل يستعيد، في هذه الحالة، حقَّه في التعويض أو المعاش على أساس الأجر الفعلي[3].

ويتبنى القانون المصري أيضاً مبدأ استقلال الحق في التعويض عن مسألة القيـ ام بالاشـ تراك. إلا أنه- خلافاً للقانون السوري- يُلزم المؤسسةَ التأمينية بالتعويض وفـ ق الأجـ ر الفعـ ي، فـ لا تـ ؤدى التعويضات على أساس الحدِّ الأدنى للأجر إلا في حال جهالةِ قيمة الأول[4].

---

[1] راجع: نقض سوري رقم ٣٠٠ أساس ٣٢٩ لعام ١٩٩٧، مجلة القانون لعام ١٩٩٧، ص ٨٠١.

[2] يُنظر: التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية والقرارات المنفذة لها. ملحق ج٦، إعداد: شـ فيق طعمة وأديب استانبولي، المكتبة القانونية/ دمشق،١٩٩٧، ص ٧٧٨.

[3] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٧٤٠. ووفق قرار صادر عن محكمة النقض السورية: "إن دفعَ فروق التعويض علـ ى أسـ اس الأجر الفعلي للعامل معلقٌ على ممارسة حكم [وردت هكذا] الفقرة الثانية من المادة ٧٩ بصدد رجوع مؤسسـ ـة التأميـ ات علـ ى صاحب العمل بجميع الاشتراكات وفوائد التأخير وبما تكلّفته من نفقاتٍ تعويضية تجاه العامل، وإقرار مثل هذا الشرط مستمدٌ ممَّـ ا أقرته المذكرة الإيضاحية ويُعدُّ بحكم النص فلا يصح إهماله". [القرار رقم ١٢٨٠ أساس عمالي ٤٥٢ تاريخ ٢٥-٧-١٩٧٠].

وفي هذا الصدد يُعلّق أحد المؤلّفين بأنه: "من المقرَّر أن ثبوت سبب استحقاق التعويض لدى العامل بعـ د قيـ ام صـ احب عملـ ه بالاشتراك عنه في التأمين يخوّل العاملَ الحقَّ في تقاضي تعويضه على أساس الأجر الفعلي دون تعليق ذلك على استيفاء المؤسسة حقوقها من صاحب العمل، فلا يجوز أن يتأثر حق العامل بتخلف صاحب العمل عن توريد المبالغ المستحقة عليـ ـه للمؤسسـ ـة أو بتهاون هذه الأخيرة في تحصيل الحقوق المترتبة لها على صاحب العمل" راجع فـ ي ذلـ ك: صـ بحي سـ لوم، مرجـ ع سـ ابق، ص ٧٤٥.

ويرى بعض الفقهاء في نص المادة ٧٩ إجحافاً بحقوق العامل وعقاباً له على ذنبٍ لم يرتكبه، وإنما على مخالفةٍ لأحكام القانون قام بها صاحب العمل. يُنظر: التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية والقرارات المنفذة لهـ ا. ملحـ ق ج٦، إعداد: شفيق طعمة وأديب استانبولي، مرجع سابق، ص ٧٧٩.

[4] "تلتزم الهيئة المختصة بالوفاء بالتزاماتها المقرَّرة كاملةً بالنسبة إلى المؤمن عليهم والمستحقين، حتى ولو لم يقم صاحب العمـ ل بالاشتراك عنه في الهيئة المختصة، وتقدر الحقوق وفقاً للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون... ويؤدى المعاش أو التعـ ويض على أساس الحد الأدنى المقرّر قانوناً للأجر في حال عدم إمكان التثبت من قيمة الأجر..." [المادة ١٥٠].

ويتبنى القانون البحريني هذا المبدأ، فالمؤسسة التأمينية تلتزم بالوفاء بالتزاماتها المقـ رَّرة كاملـ ةً بالنسـ بة إلـ ى المـ ؤمن علـ يهم والمستحقين عنهم وإن لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنهم في المؤسسة التأمينية، وتقدر الحقوق وفقاً للأحكام المنصوص عليهـ ا في هذا القانون، ما دامت علاقة العمل قد ثبتت لدى المؤسسة التأمينية بين صاحب العمل والعامل. وفي حال لم تتثبـ ت المؤسسـ ـة التأمينية من صحة البيانات الخاصة بمدة الاشتراك في التأمين أو الأجر فيتم ربط المعاش أو صرف التعويض على أسـ اس مـ دة الخدمة والأجر غير المتنازع عليهما، ويؤدى المعاش أو التعويض على أساس الحد الأدنى المقرَّر قانوناً للأجر في حال عدم إمكان التثبت من قيمة الأجر الحقيقي. وللمؤسسة التأمينية حق مطالبة صاحب العمل بكل الاشتراكات المقرَّرة بهذا القانون وفوائد التأخير وكذلك المبالغ الإضافية المستحقة وفقاً لأحكامه [المادة ١٢٤]. راجع: قانون التأمين الاجتماعي معدلاً حتى عـ ام ٢٠٠٢ الصـ ادر بالمرسوم بقانون رقم ٢٤ لعام ١٩٧٦ وتعديلاته. منشورات الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في البحرين،١٩٩٥، ص ٥٤.

ويطبق هذا الحكم، الذي جاء بصيغةٍ عامة تشمل فروع التأمينات الاجتماعية كلِّها، على تأمين إصابة العمل أيضاً. إذ يحق للعامل الحصولُ على تعويض إصابة العمل، ذلك أن المؤسسةَ التأمينية ملزمةٌ بتطبيق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية، وإنْ لم يكن صاحب العمل مشتركاً عن العامل[1].

وكذلك الحكم في القانون الفرنسي، فالعلاقةُ بين المؤسسة التأمينية وأصحاب الأعمال مستقلةٌ قانونياً عن العلاقة بين المؤمن عليهم والمؤسسة التأمينية؛ فهذه الأخيرة لا يمكنها الدفع أمام المصاب بعدم قيام صاحب العمل بالاشتراك، كلياً أو جزئياً، من أجل رفض، أو حتى خَفْضِ، قيمةِ التعويضات المستحقة عن إصابة العمل[2].

ولعلَّ الهدفَ الأساسي من تطبيق قاعدة استقلال الحق في التعويض عن كون العامل مشتركاً عنه أو لا هو مراعاةُ مصلحة العامل أولاً، إذ لا يجوز أن يكون تقصير صاحب العمل ومخالفته للقانون سبباً في حجب الحقوق التأمينية عن العمال[3].

هذا بالإضافة إلى ضرورة احترام مبدأ مسؤولية صاحب العمل عن إصابة العمل، إذ إن تطبيقَ تلك القاعدة يَضْمن للعامل المصاب غير المشترَك عنه الحصولَ على تعويض إصابة العمل من جهة، ويكبح من محاولات تهربِ صاحب العمل من مسؤوليته عن هذه الإصابة من جهةٍ أخرى.

إلا أن حصولَ العامل المصاب على التعويض لا يجوز أن يكون على حساب المؤسسة التأمينية التي لم تتلقَّ أيَّ اشتراكات عنه، وأُلزمت، على الرغم من ذلك، بدفع التعويض. فتحقيقاً للعدالة، دُعِّمت تلك القاعدة القانونية التي أوردتها المادة ٧٩ من القانون السوري، والمادة ١٥٠ من القانون المصري،

---

[1] نقض سوري ٤٢٧ تاريخ ٨/١١/١٩٩٩، محكمة النقض السورية الغرفة العمالية الخامسة، مجلة المحامون، العددان ١١-١٢ لعام ٢٠٠١، السنة ٦٦، ص ١١١٩، قضاء المحاكم. وتُعدُّ مؤسسة التأمينات الاجتماعية الخصمَ في دعوى التعويض عن إصابات العمل، ولو كان العامل يعمل لدى مؤسسة غير مشتركةٍ في التأمينات [قرار محكمة النقض رقم ٢٠٩٥ أساس ٢٦٨٠ تاريخ ١٨-١٠-١٩٦٩] مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٤٩. وهو ما يختلف عن التأمين الخاص، إذ تنحصر مسؤولية شركة التأمين بعقد التأمين وتُعَدُّ ناتجةً من هذا العقد وفي حدوده، قرار ٢٧٢٦-٢٠٠٠ أساس ٣٠٦٨-٢٠٠٠، مجلة المحامون السورية لعام ٢٠٠٣ اجتهاد رقم ٦٢، ص ٣١٩، مذكور لدى: عثمان محمود: دعوى إصابة العمل في قانون التأمينات الاجتماعية. مجلة المحامون السورية/ دمشق. العددان ١-٢ لعام ٢٠٠٩، ص ٤٦.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه كلما ازداد وعي الطبقة العاملة وأصحاب العمل كان هذا المورد المالي – اشتراكاتُ تأمين إصابة العمل– كبيراً، وقلّت النزاعات القائمة بصدد إصابات العمل غير المشترَك عنها لدى المؤسسة، وكانت استفادة العامل المصاب من أجرٍ وتعويضٍ عن الإصابة أكبر، إذ لا يُعامل على أساس الحد الأدنى للأجر في حال لم يكن صاحب العمل مشترَكاً عنه. سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٦.

[2] Rente d'AT, concl. de BENMAKHLOUF, répertoire jurisprudence I, lexinter.net.

[3] يُنظر: د. محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص ٨٦.

بحقٍ مُنِح للمؤسسة التأمينية، يتيح لها الرجوع على صاحب العمل بمقدار التعويض المدفوع للعامل غير المشترك عنه[١].

وينص القانون الفرنسي أيضاً - كما سيأتي تفصيله- على قاعدة رجوع المؤسسة التأمينية على صاحب العمل، بما تكبدته من تعويضات، وذلك في كلٍّ من حالاتِ عدم الإبلاغ بالإصابة، أو الامتناع عن تزويد المصاب بورقة الإصابة، والأمر ذاته في حال تم تشغيل عاملٍ أجنبي غير مستوفٍ لشروط العمالة الأجنبية في فرنسا[٢]، أو في حال تقررت زيادةُ مبلغ التعويض الجزافي بسبب ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر. وللمؤسسة، في هذه الحالة الأخيرة، فرضُ اشتراكاتٍ تكميلية[٣]، ولها مطالبته باسترداد النفقات التي تكبدتها بسبب التعويضات في حال ثبت ارتكابه فعلاً عمدياً[٤].

وصفوة القول: إن تأمينَ إصابة العمل ينفرد بخصائصَ تُميِّزه من التأمينات الاجتماعية الأخرى، أهمها التمويل الأحاديُّ الطرف، وهو ما يَجد تبريرَه في أن هذا التأمين-بالأصل- تأمينٌ من مسؤولية صاحب العمل عن إصابة العمل. كما أن هذا التأمين قد تحرَّر من قيودٍ عدَّة تكبل التأمينات الاجتماعية الأخرى، تؤثر في إمكان استحقاق التعويض المُخصَّص لكلِّ تأمين.

إلا أن قاعدةَ استقلال حق التعويض عن كون صاحب العمل مشتركاً عن العامل لدى المؤسسة التأمينية أو لا تَجمع تحت ظلِّها التأميناتِ الاجتماعية كلَّها، بما فيها تأمين إصابة العمل، وتُعدُّ رداً قاسياً على صاحب العمل الذي مُنحت المؤسسةُ حقَّ الرجوع عليه بمبالغ التعويضات المدفوعة.

---

١ المقطع الثاني من المادة ٧٩: "ومع عدم الإخلال بأحكام الفقرة السابقة والمادة ٧٦ يكون للمؤسسة حق الرجوع على صاحب العمل بجميع الاشتراكات المقرَّرة وفوائد تأخيرها وكذا ما تكلَّفته من نفقاتٍ وتعويضاتٍ قِبَل من لم يقم بالاشتراك عنه".
المادة ١٥٠ : "... ويكون للهيئة المختصة حق مطالبة صاحب العمل بجميع الاشتراكات المقرَّرة بهذا القانون والمبالغ الإضافي وكذلك المبالغ المنصوص عليها بالمادة ١٣٠ المستحقة عنها". وبموجب المادة ١٣٠- مع عدم الإخلال بحكم الفقرة الثانية من المادة ١٢٩ التي تفرض أداءَ مبلغ إضافي عن كلِّ شهر، وذلك بنسبةٍ معينة- يلتزم صاحب العمل بأداء المبالغ الإضافية الآتية :
١- ٥٠% من الاشتراكات التي لم يؤدها نتيجة عدم اشتراكه عن كل أو بعض عماله أو أدائه الاشتراكات على أساس أجورٍ غير حقيقية -٢- ٥٠% من رصيد الاشتراكات التي لم يؤدِّها عن كل سنةٍ مالية على حدة، ويجوز الإعفاء من المبالغ الإضافية المنصوص عليها في هذه المادة إذا كانت هناك أعذارٌ مقبولة طبقاً للقواعد والشروط التي يصدر بها قرارٌ من وزير التأمينات ويتم الإعفاء بقرارٍ من الوزير أو من يفوضه.

٢ راجع المادة L 471-1 CSS.

٣ راجع المادة L 452-2 CSS.

٤ راجع المادة L 452-5 CSS.

المبحث الثاني

الاشتراك في تأمين إصابة العمل

يترتب على التزام صاحب العمل بالاشتراك عن العامل في تأمين إصابة العمل دفعُ مبالغ دورية تتمثل في الاشتراكات. والاشتراكُ مبلغٌ يُحدَّد وفق الأجر الذي يحصل عليه العامل، وذلك وفق معاييرَ خاصة. وقد لا يتناول وعاءَ الاشتراك الأجرَ كاملاً، وإنما يعتمد على نسبةٍ منه فقط، تشكل الأجرَ الأساس لحساب الاشتراك.

وبتحديد الأجر الأساس يتحدَّد، تبعاً لذلك، مبلغُ الاشتراك في تأمين إصابة العمل بنسبةٍ من هذا الأجر، التي ترتبط، زيادةً أو نقصاناً، بدرجة الخطر الذي يتعرض له العامل في أثناء قيامه بالعمل. وقد تُحدَّد بنسبةٍ موحدة من دون أن يكون لدرجة الخطر أيُّ دورٍ في ذلك.

على أنَّ ارتباطَ نسبة الاشتراك بسياسة الوقاية قد دفع بعض القوانين إلى استخدامها كإحدى تطبيقاتِ تلك السياسة، وذلك للحدِّ من ازدياد معدل إصابات العمل في المنشأة، أو لحثّها على احترام تعليمات الوقاية والسلامة المهنية.

بناءً على ما سبق، سيُقسم المبحث إلى مطلبيْن، يتناول الأول طريقةَ حساب مبلغ الاشتراك في تأمين إصابة العمل، بينما يبحث المطلب الثاني في كيفية استخدام نسبة الاشتراك في تأمين إصابة العمل كسياسةِ وقاية.

المطلب الأول- حساب مبلغ الاشتراك في تأمين إصابة العمل

يرتكز حساب مبلغ الاشتراك على كلٍّ من الأجر، وعلى تحديد نسبةٍ منه، وفق ما يُقرِّره القانون، تدعى نسبةَ الاشتراك[1].

وبناءً على ذلك، سيُقسم هذا المطلب إلى فرعيْن اثنيْن، يبحث الأول في حساب أجر الاشتراك في تأمين إصابة العمل، بينما يبحث الثاني في كيفية تحديد نسبة الاشتراك في هذا التأمين.

[1] لقد كان الاشتراكُ مستقلاً عن أجر المؤمن عليه، فقد كانت أقساط التأمين تُحدَّد وفق أحكام القانون رقم ٢٠٢ لعام ١٩٥٨ على أساس تعرفةٍ معينة. راجع: المذكرة الإيضاحية لقانون التأمينات الاجتماعية السوري رقم٩٢/١٩٥٩. صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٤٣.

الفرع الأول– حساب أجر الاشتراك

Calcul du Salaire de référence

أولاً– مفهوم الأجر كوعاءٍ للاشتراك

يُعدُّ الأجرُ– من حيث المبدأ– أساسَ حساب التعويض الجزافي عن إصابة العمل بصوره كلِّه ا[١]. ويتمثل إما بمتوسط الأجر الشهري المشترك عنه في السنة الأخيرة[٢]، أو بالأجر السنوي للعامل.

وتَضمن مجاراةُ مبلغِ أجر الاشتراك مبلغَ الأجر الحقيقي ميزاتٍ أكبر بالنسبة إلى العامل[٣]، إذ يؤثر ذلك إيجاباً في مقدار التعويض المستحَق. إلا أن ذلك التطابقَ بين المبلغيْن قد لا يتحقق دائماً. كم ا أن التطابقَ بين مفهوم الأجر في قانون العمل ومفهومه في قانون التأمينات الاجتماعية قد لا يتحقق دائم اً أيضاً.

فوفق القانون السوري، يتم الاشتراك لدى المؤسسة التأمينية على أساس الأج ر، مض افةً إلي ه التعويضات التي تدخل ضمن مفهوم الأجر المعرَّف بنص المادة الثالثة من قانون العمل الموح د رق م ٩١ لعام ١٩٥٩[٤].

وبناءً على ذلك، فالقانون السوري يُحيل في تحديد مفهوم الأجر وفق قانون التأمين ات الاجتماعي ة إلى قانون العمل، الذي يتمثل في كلِّ ما يُعطى للعامل لقاءَ عمله، مهما ك ان نوع ه، مض افاً إلي ه العلاوات كلُّها، أيّاً كان نوعها[٥].

---

[١] قد يكون الدخل أساساً لهذا الحساب، كما في القانون المصري، إذ يُحسب معاش صاحب العمل عن العجز والوفاة بإصابة عم ل بنسبة ٨٠% من دخل الاشتراك، أو متوسط دخول الاشتراك.[المادة ٢٠ من قانون التأمين الاجتماعي لأصحاب الأعمال رقم ١٠٨ لعام ١٩٧٦]. راجع في ذلك: هيام ملاط، مرجع سابق، ص ١١٧.

[٢] يربط الاجتهاد القضائي المصري معاشَ العجز الدائم بمتوسط الأجر الشهري المسدد عنه الاشتراك خلال السنتين الأخيرتين من الخدمة ومدة الاشتراك إنْ قلت عن ذلك [المادة ١٩] ويُعدُّ الأجرُ الفعلي الأجرَ الأساس لحساب المعاش. ولا تغير طريق ة حس اب الأجر إلا بقرارٍ من وزير التأمينات باقتراحٍ من مجلس إدارة المؤسسة. يُنظر: نقض مصري رقم ٤٤٥٦ لسنة ٦٢ ق جلس ة ٢٣-١٢-١٩٩٣ السنة ٤٤ ع ٣ ص ٥١١؛ نقض مصري رقم ١٥١٣ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٢-٣٠-١٩٨٥ س٣٦ ص ١٢٥٤.

[٣] د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ٣٥.

[٤] نقض سوري رقم٢٤٣٧ أساس ٤١٣٩ تاريخ ١٩٧١/١٢/٣٠.

ويدخل كلٌّ من التعويض العائلي وتعويض الاختصاص في مفهوم الأجر الذي عرفته المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لع ام ١٩٥٩ [نقض سوري رقم ١١٨٦ أساس ٢٥٨٥ تاريخ ٢٠/٥/ ١٩٦٥] إلا أن المادة الرابعة من المرسوم التشريعي رقم ١٤ تاريخ ١٩٧١/٢/٤ كانت قد نصت على أنه "خلافاً لأحكام المادة الثالثة من قانون العمل رقم ١٩٥٩/٩١ لا يُعدُّ التعويض العائلي ج زءاً من الأجر إلا في معرض تطبيق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩". يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١٧٤.

[٥] راجع المادة الثالثة من قانون العمل الموحد رقم ٩١ لعام ١٩٥٩.

ولَمَّا كان من الجائز أن يكون الأجر، وفق قانون العمل، عينياً فقط[1]، فإن أجر الاشتراك يمكن أن يُحسب على أساس الأجر العيني.

أما وفق القانون المصري، فتُعرف الفقرة ط من المادة الخامسة من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لعام ١٩٧٥ الأجرَ الحقيقي بأنه: "كلُّ ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابلٍ نقدي من جهة عمله الأصلية لقاءَ عمله الأصلي. ويشمل الأجر الحقيقي كلاً من الأجر الأساسي والأجر المتغير". وعلى ذلك، لا يُعتدُّ في مفهوم الأجر بسوى الأجر النقدي فقط، فلا تدخل كلٌّ من الامتيازات العينية أو الأجر العيني ضمن عناصر أجر الاشتراك[2].

وذلك بعكس ما هو عليه الحال في قانون العمل المصري، الذي عَدَّ الامتيازات العينية إحدى صور الأجر. وهو ما يَعني أن للأجرِ في قانون التأمين الاجتماعي المصري مفهومَه الخاص الذي يختلف تماماً عن مفهومه وفق قانون العمل[3].

وينفرد القانون المصري بتقسيم الأجر الحقيقي إلى فئتيْن: الأجر الأساسي والأجر المتغير.

فأما الأجر الأساسي، فهو الأجر المُحدَّد في عقد العمل، وما يطرأ عليه من علاواتٍ، مع استبعاد العناصر التي تُعدُّ جزءاً من الأجر المتغير. كما تدخل ضمن الأجر الأساسي، العلاواتُ الخاصة التي تقرر قانوناً[4].

أما الأجر المتغير، فيضم عناصرَ من مثل الحوافز، العمولات، الوهبة، الأجور الإضافية، التعويض عن جهودٍ غير عادية، المنح الجماعية...، وما زادَ على الحد الأقصى للأجر الأساسي[5]. فالأجر المتغير، كما تدل التسمية، قابلٌ للتغيير من شهرٍ إلى آخر، وذلك تبعاً لِمَا يَحصل عليه العامل من علاواتٍ، بدلاتٍ، عمولاتٍ، أو وهبات...

[1] د. شواخ الأحمد: قانون العمل "دراسة في ضوء القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والقوانين المكملة والمعدلة له". منشورات جامعة حلب، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، مركز التعليم المفتوح/ حلب، ٢٠٠٦، ص ٢٤٠.

فوفق نص المادة ٣ من قانون العمل السوري "... ويجوز في بعض الأعمال كأعمال الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام، على أن يُحدِّد عقد العمل قواعدَ ضبطها". فطالما أن قانون العمل قد أجاز أن يقتصر الأجر على الصورة العينية، فيجوز أن يكون كذلك وفق قانون التأمينات الذي يُحيل أصلاً في مفهوم الأجر إلى قانون العمل.

[2] فلا يدخل في أجر الاشتراك الأجر العيني المتمثل في السكن المجاني على سبيل المثال. راجع: د.السيد محمد عمران، مرجع سابق، ص ٢٤٨.

[3] راجع: د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ٣٥.

[4] البند ١ من الفقرة ط من المادة ٥.

[5] وردت هذه العناصر في البند ٢ من الفقرة ط من المادة ٥. يُنظر أيضاً: نقض مصري رقم ١٧٧١ لسنة ٥٠ ق جلسة ٢٧ - ١٠ - ١٩٨٦ س ٣٧ ع ٢ ص ٨٠٢. www.arablegalportal.org

فالأجرُ الإضافي على سبيل المثال – وهو أحد عناصر الأجر المتغير – أجرٌ متغيرٌ، مرتبطٌ بالأوضاع الطارئة للإنتاج بما تقتضيه من زيادة ساعات العمل[1].

ولا يخفى أن قابليةَ الأجر – في الأحوال كلّها – للتغيرِ المستمر هذه من شأنها أن تُعقِّد عمليةَ حساب أجر الاشتراك[2].

ومراعاةً لصفة التغير هذه، فقد سهّل المشرع المصري طريقةَ حسابِ مبلغ الاشتراك، إذ عَدَّ الأجرَ الأساسي المعتمَد أساساً للحساب هو أجر شهر كانون الثاني من كلِّ عام، بحيث لا يتغير وعاء الحساب مهما تَغيَّر مبلغ الأجر الفعلي خلال شهور السنة، وهو ما يسمى بقاعدة تثبيت الاشتراكات[3].

أما فيما يتعلق بالأجر المتغير، فيُطبق حكمٌ خاص يُخالف القاعدةَ العامة لحساب الاشتراكات في التأمين الاجتماعي على أساس ما يستحقه المؤمَّن عليه من أجرٍ خلال كلِّ شهر[4]، وبموجب هذا الاستثناء تُحسب الاشتراكات المستحقة عن الأجر المتغير على أساس هذه الأجور المدفوعة في أشهر معينة: كانون الأول، نيسان، تموز، وتشرين الأول، من كلِّ سنة[5].

وقد يَرِد سؤال هاهنا حول طريقة حساب الأجر المتغير تمهيداً لحساب أجر الاشتراك في التأمين وفق القانون السوري.

ونُجيب عن ذلك بعرضِ حكم الفقرة ب من المادة ١١ من الفصل الثالث حول حساب مبالغ الاشتراكات وتسديدها، وفي الباب الأول، من القرار الوزاري رقم ٩٠٣ تاريخ ٢٩-٧-١٩٧٨، التي تنص على أن يتم حسابُ أجر العامل طبقاً لِمَا هو واردٌ في المادة الثالثة من قانون العمل الموحد، على أن تُحسب العلاوات؛ أيْ الأجر المتحول، من واقع المتوسط الشهري لِمَا تقاضاه العاملُ منها في السنة الميلادية. وإذا لم يكن العامل قد سبق أن عمل سنةً كاملة، حُسِبت العلاواتُ [الأجر المتحول] على أساس المتوسط الشهري لِمَا تقاضاه منها خلال مدة عمله.

أما وفق القانون الفرنسي، فيضم الأجرُ– أساسُ حساب اشتراكات تأمين إصابة العمل، والتأمينات الاجتماعية عموماً– المبالغ المدفوعة للعامل كلّها مقابلَ – أو بمناسبة– العمل، وخصوصاً: كلاً من

---

[1] نقض مصري رقم ١٧٧١ لسنة ٥٠ ق جلسة ٢٧-١٠-١٩٨٦ س ٣٧ ع ٢ ص ٨٠٢. فبعض ملحقات الأجر لا تُستحق إلا بتحقُّق أسبابها، فهي غير دائمة، وليس لها صفة الثبات والاستمرار [نقض مصري رقم ١٧٧١ لسنة ٥٠ ق جلسة ٢٧-١٠-١٩٨٦ س ٣٧ ع ٢ ص ٨٠٢].

[2] د.السيد محمد عمران، مرجع سابق، ص ٢٥٠.

[3] راجع المادتيْن ١٣١-١٣٢ من قانون التأمين الاجتماعي المصري المتعلقتان باشتراكات المؤمن عليهم بالقطاع الخاص. ويُنظر: د.السيد محمد عمران، مرجع سابق، ص ٢٥٠.

[4] المادة ١٢٥ من القانون المصري.

[5] المادة ١٣١ من القانون المصري.

الأجور، التعويضات، المكافآت، الحوافز، والميزات النقدية الأخرى كلّها، إضافةً إلى الميزات العينية، والمبالغ المدفوعة كلّها، مباشرةً أو بواسطة الغير على سبيل الوهبة[١].

وبناءً على ذلك، يدخل في مفهوم أجر الاشتراك وفق هذا القانون الأجورُ والتعويضات كلُّها، نقديةً كانت أو عينية[٢].

ويَعتمد أجر الاشتراك، بطبيعة الحال، على وجود الأجر. وعلى ذلك، فقد ينتفي التزام الاشتراك في حال عدم وجود هذا الأجر.

فوفق القانون السوري، يُعفى صاحب العمل- ضمنياً- من الاشتراك في تأمين إصابة العمل في حال انعدم الأجر، كما هي الحال بالنسبة إلى العمال المتدرجين من دون أجر[٣].

كما يُعفى صاحبُ العمل، وفق القانون المصري، من أداء اشتراكات تأمين إصابة العمل عن الفئاتِ المُشار إليها في الفقرة الثانية من المادة الثالثة وهي: العمالُ الذين تقل أعمارهم عن الثامنة عشر سنة، المتدرجون، التلاميذ الصناعيون، الطلاب المشتغلون في مشروعات التشغيل الصيفي، والمُكلَّفون بالخدمة العامة، إذا كانت هذه الفئات لا تتقاضى أجراً[٤].

وقد هَدفَ المشرع المصري، من خلال استثنائه العاملين الذين تقل أعمارهم عن الثامنة عشر سنة، التخفيفَ على أصحاب الأعمال، تشجيعاً لهم على استخدام الصِّبْية وتعليمهم المهن المختلفة. إلا أنه

---

١ راجع المادتين: L242-1- CSS، R436-1 CSS.

V. Rente d'AT, concl. de M.BENMAKHLOUF, répertoire jurisprudence, lexinter.net.

ووفق نص المادة R 436-1 CSS يمتد الأجر المستخدم كأساس لحساب التعويض المؤقت والمعاشات إلى مجموعة الأجور والعناصر الملحقة به مع الأخذ بالحسبان الميزات العينية والوهبة...

أما وفق قانون العمل الفرنسي، فتنص المادة L3221-3 C.trav على أنه يُعدُّ أجراً: المبالغ المدفوعة للعامل مقابل عمله لدى صاحب العمل، ويضم كلُّ الميزات ومُكمِّلات الأجر، نقديةً كانت أو عينية...

"Le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature".

وبموجب المادة L 311-2 CSS يبقى الخضوع للنظام العام للضمان الاجتماعي إلزامياً أيّاً كان مبلغ الأجر أو طبيعته، نقدياً كان أم عينياً.

L 311-2 CSS: "Sont affiliées obligatoirement aux assurances sociales du régime général…salariées ou travaillant …quels que soient le montant et la nature de leur rémunération".

٢ إلا أنه قد تعفى بعض عناصر الأجر من الاشتراك وفق القانون الفرنسي. فبموجب المادة L 131-4 CSS، على سبيل المثال، يعفى الجزء المترتب على صاحب العمل في بطاقات المطعم Titres-restaurant من اشتراكاتِ الضمان الاجتماعي.

٣ راجع فيما يتعلق بجواز انعدام أجر المتدرج أو عدم مراعاته الحدَّ الأدنى العام للأجر نصَّ المادة ٣٨ من قانون العمل السوري.

٤ راجع المادة ٤٦. وأيضاً: د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٢٧٤.

قرر استفادتهم من أحكام تأمين إصابة العمل على الرغم من إعفاء أصحاب الأعمال من دفع اشتراكاتِ هذا التأمين[١].

أما وفق القانون الفرنسي، فقد ينعدم الأجر بالنسبة إلى العامل المتدرب، إلا أن حساب مبالغ الاشتراكات، التي تُموّلها الدولة، في هذه الحالة، يتم على أساس معدلٍ جزافي تتم مراجعته كلَّ سنة[٢].

وتجدر الإشارة إلى أن الإعفاءَ من الاشتراك في حال عدم وجود الأجر لم يمنع القانون – كما سيأتي تفصيله– من منحِ تلك الفئات الحقَّ في تعويضات إصابة العمل.

ويُشترط في الأجر الذي يُحسب على أساسه الاشتراكُ ألا يقلَّ عن الحد الأدنى للأجر. فلا يُجيز القرار الوزاري السوري رقم ٩٠٣ لعام ١٩٧٨ أن يقلَّ الأجر الذي يُحسب على أساسه الاشتراك عن الحد الأدنى المقرَّر قانوناً للأجر في مهنة العامل إنْ وُجد، وإلا فعَن الحدَّ الأدنى العام للأجور[٣].

ويتضح من ذلك، أن نص هذا القرار إنما ينطبق على العمال الذين يستحقون قانوناً الحدودَ الدنيا المقرَّرة للأجور، من دون العمال الذين لا يستحقون تلك الحدود كاملةً، كما هي الحال بالنسبة لمن يعمل ساعاتِ عملٍ تَقِل عن ساعات العمل اليومية القانونية، إذ يُستحَق الحد الأدنى النسبي في هذه الحالة[٤]. كما لا ينطبق على من قد لا يستحق تلك الحدود أصلاً، وهو الحكم بالنسبة إلى المتدرجين[٥].

ويَشترط القانون المصري أيضاً ألا يقلَّ الأجر الأساسي عن حدٍّ أدنى معينٍ قانوناً[٦]. فوفق قرار وزير المالية رقم ٥٤٤ لعام ٢٠٠٧ يُحال إلى الجدول رقم ١ الملحق بالقرار، المُحدِّد لمبلغ الحد الأدنى لأجر الاشتراك. وهو مبلغٌ يتناسبُ طرداً مع تاريخ استحقاق التعويضات. فابتداءً من تاريخ ١-٧-٢٠١٠، لا يجوز أن يقل الحد الأدنى لأجر الاشتراك عن مبلغ ١١٩ جنيه، في حين لا يجوز أن يقلَّ ابتداءً من تاريخ ١-٧-٢٠١١ عن مبلغ ١٢٢,٥٠ جنيه.

كما يربط القانون الفرنسي أيضاً، الحدَّ الأدنى لوعاء الاشتراك، أو مبلغَ الأجور التي يُحسب على أساسها الاشتراك، بالحدِّ الأدنى للأجر[٧].

---

[١] د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٦٣.

[٢] المادة L 6342-3 C.trav.

[٣] الفقرة ج من المادة ١١ من الفصل الثالث من القرار. ويُنظر: التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية والقرارات المنفذة لها. ملحق ج٦، إعداد: شفيق طعمة وأديب استانبولي، مرجع سابق، ص ٧٢٧؛ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٦٧٩.

[٤] رأي وزارة العمل رقم ع/٢/١٠٠٩٤ تاريخ ١٩٦٧/١٢/١٧.

[٥] يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٦٨٠.

[٦] البند ب من الفقرة ط من المادة ٥: "يراعى في الأجر الأساسي ألا يقلَّ عن الحدّ الأدنى للأجور الوارد بجدول التوظف للعاملين بالجهاز الإداري بالدولة....". وذلك وفق التعديل بموجب القانون رقم ١٩ لعام ٢٠٠١.

[٧] راجع المادة R242-1 al°6 CSS.

فلا يجوز أن يقلَّ الأجر الأساس عن مبلغ الحد الأدنى للأجر المطبق على العمال مضافةً إليه التعويضات أو المكافآت أو الزيادات الممنوحة بموجب نصٍ تشريعي أو تنظيمي[١]. إلا أن هذه القاعدة لا تُطبَّق على من تُعيَّن اشتراكاتهم بشكلٍ جزافي وفق قرارٍ وزاري[٢].

أما عن الحد الأقصى للأجر أساس الاشتراك، الذي يَفرض إخراجَ ما يُجاوز مبلغه – أو ما يسمى بالسقف – من الاشتراك فلا يدخل في حسابه، لم يَرِدْ نصٌ في القانون السوري يُعيِّن حدّاً أقصى للأجر الذي يُشترك عنه في أيٍّ من التأمينات الاجتماعية المنصوص عليها.

ويراعى، وفق القانون المصري، ألا يزيدَ الأجر الأساسي على المبلغ المُحدَّد وفق الجدول رقم ١ الملحق بقرار وزير المالية رقم ٥٤٤ لعام ٢٠٠٧، إذ يتناسب هذا المبلغ طرداً مع تقدم تاريخ الاستحقاق[٣].

وفيما يتعلق بالأجر المتغير، فبموجب قرار وزير التأمينات رقم٥٣ لعام ١٩٩٢، يتم الاشتراك عن كامل عناصر أجر الاشتراك المتغير، وبحدٍّ أقصى مقداره ستة آلاف جنيه في السنة[٤].

أما القانون الفرنسي فقد ألغى السقفَ الأعلى للأجر أساس الاشتراك في تأمينات الضمان الاجتماعي، وذلك بشكلٍ تدرجي على مراحل. إذ تم إلغاء الحد الأقصى للأجر أساس الاشتراك عن تأمين المرض الطبيعي عام ١٩٨٤، وعن إصابة العمل بقانون ٢٣ كانون الثاني ١٩٩٠[٥] وعلى ذلك، يُحسب الاشتراك في تأمين إصابة العمل على أساس الأجر بكامله وفق القانون الفرنسي.

ثانياً– قواعد حساب أجر الاشتراك

فيما يتعلق بطريقة حساب مبلغ الاشتراك، تبنى القانون السوري قاعدةً عامة، تقوم على أساس حساب المبالغ التي يؤديها صاحب العمل، وتلك التي تُقتطع من أجور المؤمن عليهم خلال سنةٍ ميلادية على أساس ما يتقاضونه من الأجور في شهر كانون الثاني من كلِّ سنة[٦].

---

[١] تم تحديد الحد الأدنى للأجر في الأول من تموز لعام ٢٠٠٩ بمبلغ ٧٠, ١٣٣٧ يورو شهرياً. ثم حُدِّد في الأول من كانون الثاني لعام ٢٠١٠ بمبلغ ١٣٤٣,٧٧ يورو. www.securite-sociale.fr. ويُحسب على أساس أنه بمبلغ ١٣٤٤ يورو.

[٢] تنص المادة R 112-1 CSS على قيام الوزير المختص بالضمان الاجتماعي بتطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي، أما فيما يتعلق بأنظمة الضمان الاجتماعي الخاصة يمارس الوزير المختص هذه الاختصاصات بالاشتراك مع الوزراء المختصين.

[٣] المادة ١٨ من القرار، فمن تاريخ ١-٧-٢٠١٠ حُدِّد المبلغ الأقصى بـ ٨٥٠ جنيه شهرياً، ومن تاريخ ١-٧-٢٠١١ حُدِّد بمبلغ ٨٧٥ جنيه.

[٤] وفق القرار رقم ٥٣ لعام ١٩٩٢، وذلك ابتداءً من تاريخ ١-٧-١٩٩٢. وقد عُدِّل المبلغ إلى ٩٠٠٠ جنيه في السنة، ابتداءً من ١-٧-٢٠٠٩، وفق قرار وزير المالية رقم ٣٤٦ لعام ٢٠٠٩.

[5] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 743.

[٦] المادة ٧٢.

وبتفويض القانونِ الوزيرَ بوضع شروطٍ أخرى لحساب الأجر في حالاتٍ معينة، فقد صدرت قراراتٌ عدَّة في هذا المجال.

فبموجب القرار رقم ٩٩٨ لعام ١٩٧٠، يُحسب أجرُ الاشتراك عن العمال الذين يتقاضون أجورهم بغير الشهر في المنشآت كافةً على أساس تحديد عدد أيام العمل في الشهر بثلاثين يوماً[١].

وفيما يتعلق بالأجر المُعتمد في حساب مبلغ الاشتراك بالنسبة إلى العمال الذين يقتصر الاشتراك عنهم على تأمين إصابة العمل فقط – ويُقصد بهم العمال القائمون بأعمالٍ عرضية مؤقتة– جاء القرار الوزاري رقم ٥٠١ تاريخ ٢٦-٢- ٢٠٠٢ بقاعدةٍ خاصة[٢]، إذ أوجبت المادة الثانية منه أن تُحسب الاشتراكات المستحقة عن العمال المشار إليهم في المادة ١٩ من قانون التأمينات الاجتماعية على أساس الأجر الفعلي المُبيَّن في سجل القيد والأجور المنصوص عليها في البند الأول من المادة ٤٥ من قانون التأمينات الاجتماعية، والذي يُعدُّه صاحب العمل المقاول في مكان العمل[٣].

وقد صدرت قراراتٌ وزاريةٌ عدَّة تتضمن قواعدَ خاصة لحساب اشتراكات بعض الفئات من العمال، كالقرار رقم ٢١ تاريخ ٥-٨-١٩٦١ الذي جعل اشتراك تأمين إصابة العمل كلَّ سنة لا كلَّ شهر بالنسبة إلى عمال الصيد، وربَطَ هذا الاشتراك بنسبة ٢٥ % من الرسوم السنوية المقرَّرة على المراكب بالقانون رقم ١١٤ لعام ١٩٦٠ حول صيد الأسماك[٤].

---

[١] قرارٌ صادر بتاريخ ٢٦-٨-١٩٧٠، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٣٧، ص ١٣١٧٨. مُلغِياً القرارَ رقم ٥٨ تاريخ ٢٣-١-١٩٦٥.

[٢] نُشر القرار في العدد رقم ١٥ تاريخ ١٠-٤-٢٠٠٢ من الجريدة الرسمية، ص ٨٤٤، وأصبح نافذاً من تاريخ ١-٥-٢٠٠٢. وقد استند صدور هذا القرار إلى المادة ٧٢ من القانون التي أجازت للوزير، بناءً على اقتراح مجلس الإدارة، وضعَ شروطٍ أخرى لحساب الأجر في حالاتٍ معينة. راجع في ذلك: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٧٩.

[٣] يُنظر: ماهر الرهبان: الالتزامات المترتبة على المقاولين والمزايا التأمينية لعمال المقاولات، مجلة التأمينات الاجتماعية السورية/ دمشق، العدد ١٢، أيار لعام ٢٠٠٧، ص ٨.

ووفق نص المادة ٤٥ : "على صاحب العمل أن يُعدَّ في كل محلٍ أو فرعٍ أو مكانٍ يزاول فيه العمل السجلات التالية: ١- سجل القيد والأجور وتدرج فيه أسماء العمال... وكذلك مقدار الأجر اليومي أو الأسبوعي أو الأجر الشهري أو أجر القطعة أو أجر العمولة لكل منهم، وأيام اشتغاله...".

[٤] قرار منشور في الجريدة الرسمية، العدد ١٧٦، تاريخ ٥/٨/١٩٦١.

وتنص المادة الأولى من القرار: "يُحسب الاشتراك السنوي في تأمين إصابات العمل عن العمال القائمين بالعمل على مراكب الصيد في الجمهورية العربية المتحدة على أساس ٢٥ % من الرسوم السنوية المقرَّرة على تلك المراكب بالقانون رقم ١٤٤ لسنة ١٩٦٠".

ووفق المادة الثانية من القرار: "إذا كان الرسم المقرَّر على أحد مراكب الصيد المشار إليها في المادة الأولى لمدةٍ تقل عن سنة، فيُحسب الاشتراك على أساس نسبة تلك المدة إلى السنة مع اعتبار كسور الشهر شهراً كاملاً".

وأيضاً، القرار رقم ٩٠٣ لعام ١٩٧٨، الذي نظَّم الفصلُ الرابع من البابِ الثالث منه في المادة ٢٨ الأحكامَ الخاصة بالقائمين بالأعمال العرضية المؤقتة[١]. كما أوجب الق رار رق م ٢٦٣ لع ام ١٩٩٦ حسابَ المستحقات الناجمة عن إصابة العمل لعمال القطاع الخاص والمشترك والمشمولين بأحكام تأمين إصابة العمل فقط على أساس الأجر الفعلي للعامل- كما ذكرنا آنف اً-، عل ى ألا يزي دَ عل ى أج ر المستويات المهنية المحدَّدة وفق الجدول المرافق[٢].

والقرار رقم ٩٨٢ تاريخ ١٩-٩- ١٩٧٢ المتعلق بعمال الحمولة والش حن والتفري غ، إذ يُعتمَ د - بموجب المادة الأولى من القرار- الأجرُ المُتحوّل بالنسبة لعمال الحمولة والشحن والتفريغ في مرفأ طرطوس عن كلِّ عام، وذلك بقسمة الأجور التي تقاضاها كلُّ عامل في العام السابق على عدد الأي ام الفعلية التي قضاها في العمل خلال ذلك العام. ويتم تقاضي الاشتراك الشهري عن كلِّ عامل على هذا الأساس عن أيام العمل الفعلية التي يُمضيها خلال كلِّ شهر، وكذلك يتم دفع الالتزاماتِ المق رَّرة ف ي قانون التأمينات الاجتماعية وتعديلاته للمصابين من هؤلاء العمال على أساس الأجر المس تحق وف ق أحكام هذه المادة[٣]. وبناءً على ذلك، فالأجرُ أساس حساب المستحقات يُعادل قسمة أجور العامل عل ى عدد الأيام الفعلية للعمل في العام ذاته.

---

[١] قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع س ابق، ه امش ص ١١٧. وقد عُدِّل هذا القرار بالقرار رقم ٩١ تاريخ ٢٢-١-٢٠٠٤. منشور ف ي الجري دة الرس مية، الع دد ١٦ لع ام ٢٠٠٤، ص ص ٨٥٣-٨٥٥.

[٢] المادة الأولى من القرار رقم ٢٦٣ لعام ١٩٩٦. وتُصرف المستحقات وفق الأجر اليومي الفعلي بالنسبة إلى الأعم ال الت ي لا يُشترط لممارستها أيُّ شهادة علمية أو كفاءة مهنية وتستلزم عملاً عضلياً مجهداً كالحمل والعتالة والتفريغ، على ألا يزيد على ٢٠٢ ل.س. وعلى ألا يزيد على ١٩٥ ل. س بالنسبة إلى الأعمال التي لا يشترط لممارستها أي شهادة علمية أو كفاءة مهنية أو عم لاً عضلياً مجهداً [الفقرات أولاً وثانياً من المادة الأولى]، فيُعد العامل المهني من المستوى المهني - مهني مبتدئ- ما لم يقدم تحدي داً آخر لفئته من النقابة المختصة أو اتحاد عمال المحافظة. [المادة ٣ من القرار] على أن يراعى في حساب الأج ر لفئ ات العم ال المبينة في هذا القرار على أساس أن أيام العمل في الشهر خمسة وعشرون يوماً [المادة الثانية]. وتُصرف المستحقات المشار إليها في هذا القرار على أساس الأجر الفعلي للمصاب إنْ قل عن الأجر المحدَّد للمستوى المهني السابع -المهني المبت دئ- بش رط ألا يقل عن الحد الأدنى العام للأجور [المادة الرابعة]. وقد راعى القرار مسألة الزيادة المستقبلية للأجور، فنص في المادة الخامسة منه على التعديل الحكمي للأجور الواردة في القرار وفقاً لِمَا يصدره وزير الشؤون الاجتماعية والعمل من ق راراتٍ بزي ادة أج ور العاملين في القطاع الخاص.

[٣] تُنظر المادة الأولى من القرار.

وينص القانون المصري أيضاً على قاعدةٍ عامة لحساب مبلغ الاشتراك تُماثل القاعدةَ المتبناة وفق القانون السوري(١). أما عن العمال الذين لا يتقاضون أجورَهم مشاهرةً، فيراعى في حساب الأجر أيضاً تحديدُ عدد أيام العمل في الشهر بثلاثين يوماً(٢).

وقد أجاز القانون المصري- كما في القانون السوري- لوزيرِ التأمينات، وذلك بقرارٍ يصدره بناءً على اقتراح مجلس الإدارة، أن يُحدّد أجر الاشتراك بالنسبة إلى بعض فئات المؤمن عليهم، وطريقة حساب هذا الأجر، وطريقة حساب مبالغ الاشتراكات، وذلك مع عدم الإخلال بالحد الأدنى لأجر الاشتراك الأساسي(٣).

فالأصل أن تُحسَب الاشتراكات على أساس الأجر الحقيقي، إلا أن تَغيُّر هذا الأجر واتخاذه صورةً عينيةً أحياناً يُعقد حسابه وتقديره، وهذا ما جعل المشرع يَعدِل، في بعض الحالات، عن الأجر الحقيقي إلى أجرٍ حكميٍّ يتولى تقديرَه بطريقةٍ جزافية(٤).

وتنفيذاً لذلك، فقد أصدر الوزير المصري قراراتٍ عدّة، كالقرار رقم ٣٥ لعام ٢٠٠١ حول تحديد أجر تقدير المستحقات وفق قانون التأمينات لعمال المخابز البلدية.

كما وُضعت أيضاً قواعدُ خاصة باشتراك بعض فئات العاملين كعمال المقاولات والمحاجر والمَلاّحات(٥)، والعاملين بنشاط النقل البحري لدى أصحاب الأعمال في القطاع الخاص(٦).

وبناءً على ذلك، يتَحدَّد أجر اشتراك هذه الفئات – الذي كان يُحدَّد سابقاً على أساس الأجر الحقيقي الذي يتقاضاه العامل- وفق نظام الأجر الحكمي، الذي يتم تقديره بصورةٍ جزافية بغض النظر عما يتقاضاه العامل فعلاً من أجر، مع التقيد دائماً بالحد الأدنى لأجر الاشتراك الأساسي(٧).

---

١ وذلك فيما يتعلق بالأجر الأساسي من دون الأجر المتغير، إذ تنص المادة ١٣١- استثناءً من أحكام المادة ١٢٥- كما أسلفنا- على أن تُحسب الاشتراكات المستحقة عن الأجر الأساسي التي يؤديها صاحب العمل في القطاع الخاص وتلك التي تقتطع من أجور المؤمن عليهم خلال سنةٍ ميلادية على أساس أجورهم في شهر كانون الثاني من كل سنة، أما الاشتراكات المستحقة عن الأجر المتغير، فتُحسب على أساس تلك الأجور في شهر كانون الأول، نيسان، تموز، وتشرين الأول، من كلِّ سنة. [وفق المادة الأولى من القانون رقم ١٣٠ لعام ٢٠٠٩، المعدّل لبعض مواد القانون رقم ٧٩ لعام ١٩٧٥].

٢ راجع المقطع الثاني من المادة ١٢٥.

٣ راجع المادة المذكورة آنفاً.

٤ يُنظر: د.السيد محمد عمران، مرجع سابق، ص ٢٤٧.

٥ القرار الوزاري رقم ٧٤ لعام ١٩٨٨، المعدّل بعدة قرارات آخرها القرار رقم ٣٤٣ لعام ٢٠٠٦. وقد أورد قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لعام ٢٠٠٧ الجدولَ رقم ٨ المُحدّد لنسب الأجور عن أعمال المقاولات. وقد عُدّلت النسب الواردة في هذا الجدول بموجب المادة الثالثة من القرار رقم ٥١٧ لعام ٢٠٠٩. www.elsayyad.net.

٦ وفق القرار الوزاري رقم ٤٨ لعام ١٩٩٢، راجع: د.السيد محمد عمران، مرجع سابق، ص ٢٣٨.

٧ تُنظر المادة ١٢٥ من قانون التأمين الاجتماعي المصري.

ويرى الاجتهاد الفقهي، في هذا الصدد، أن الحقوقَ التأمينية لتلك الفئات من العمال يجري حسابها أيضاً على أساس الأجر الحكمي، المُحدَّد بقرارٍ وزاري، لا على أساس الأجر الفعلي(١).

ويُثير قطاع المقاولات مشكلةً دقيقة فيما يتعلق بتحديد الأجور التي تُتخذ أساساً لحساب مبالغ الاشتراكات، وذلك بسبب طبيعة العمل المؤقتة والعرضية. فالاعتدادُ بالأجور الفعلية يصطدم بعدم ثبات أحوال التشغيل سواء فيما يتعلق بعدد العمال الذين يستخدمهم صاحب العمل، أم فيما يتعلق بقيمة أجورهم. كما أنه يصطدم بصعوبة رقابة صحة ما يقدمه صاحب العمل من بيانات.

وتسهيلاً لتحديد أجر حساب الاشتراك بالنسبة إلى عمال المقاولات تُتَّبع طريقةٌ خاصة، وذلك على أساس جداولَ تُحدِّد نسبةَ الأجور في كل نوعٍ من أنواع المقاولات(٢).

فتُحسب الاشتراكات المستحقة عن عمال المقاولات على أساس قيمة أجور اليد العاملة في كل عملية أو مقاولة. ويتم تحديد هذه القيمة على أساس نسبةٍ مئوية من القيمة الكلية للعملية أو المقاولة، وبغض النظر عن عدد العمال القائمين بها(٣).

فوفق القانون السوري، ينص القرار الوزاري رقم ٥٠١ لعام ٢٠٠٢(٤) في المادة الثالثة منه على استثناءٍ من القاعدة الواردة في المادة الثانية المتعلقة بالأعمال العرضية المؤقتة، إذ تُحسب مبالغ الاشتراكات المستحقة عن عمال المقاولات على أساس قيمة أجور اليد العاملة في كلّ مقاولة، وتُحدَّد هذه الأجور وفق نسبٍ مئوية مُحدَّدة في الجدول المرفق بالقرار المذكور. وتختلف هذه النسب تبعاً لنوع العمل وموضوع العقد، من دون الأخذ بالكشوف التفصيلية، وذلك طبقاً للمعادلة الآتية:

"القيمة الإجمالية للعقد أو المقاولة x النسبة المئوية لأجور اليد العاملة تبعاً لنوع المقاولة الواردة في الجدول = أجور اليد العاملة x ٣% نسبة الاشتراك في تأمين إصابة العمل".

---

١ د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٨٦. ويُنظر: نقض مصري رقم ٢٢٣٠ لسنة ٥٦ ق جلسة ٦-١١-١٩٨٩ س ٤٠ ص ١٧. www.arablegalportal.org.

وهو ما نص عليه صراحةً القرار الوزاري رقم ٢١٩ لعام ١٩٨٠، الذي حدَّد حسابَ الميزات التأمينية للعاملين بصناعة الطوب وفق الأجر الوارد في الجدول الملحق به، بغض النظر عن الأجر الفعلي [نقض مصري رقم ١٣٥٩ لسنة ٦١ ق جلسة ٦-٦-١٩٩٦]. الموسوعة الحديثة في أحكام النقض لعام ١٩٩٨ ج ٢. إعداد: د.عزت الدسوقي، دار محمود للنشر والتوزيع/ د. م. ن، ط١، ٢٠٠٠، ص ٥١٨. وكذلك الحال بالنسبة إلى التأمين على العاملين في نشاط النقل البري لدى القطاع الخاص، إذ تُحسب حقوقهم التأمينية على أساس الأجور التي حَدَّدها قرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لعام ٢٠٠٧ وذلك وفق الجدول رقم ٩، تبعاً لفئة العامل في هذا النشاط. وقد عُدِّل هذا الجدول بموجب القرار رقم ٥١٧ لعام ٢٠٠٩. www.elsayyad.net .

٢ يُنظر: د.السيد محمد عمران، مرجع سابق، ص ٢٥٢.

٣ يُنظر: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٧٧ وما بعدها، ويُنظر: نقض سوري رقم ٢٦٨ أساس عمالي ١٦٣ تاريخ ٢٠-٥-٢٠٠٨، وقرارها رقم ١٨٠ أساس عمالي ١٠٢ تاريخ ٢٠-٤-٢٠٠٨.

٤ منشور في الجريدة الرسمية، العدد رقم ١٥ تاريخ ١٠-٤-٢٠٠٢، ص ٨٤٤.

ويُمثِّل ناتجُ هذه العملية الحسابية مبلغَ الاشتراك الواجب تسديده عن العقد[1].

وإذا تم تنفيذ المقاولة باستخدام عمالٍ تم الاشتراك عنهم بتاريخٍ سابق لـ دى المؤسسـ ـة التأمينيـ ـة، فتُحسب الاشتراكات المستحقة عن المقاولة وتُحسم من مبلغها قيمةُ الاشتراك المستحق علـ ـى صـ ـاحب العمل في تأمين إصابات العمل عن العمال المشترك عنهم فقط، الذين نفذوا المقاولة، وذلك عـ ـن مـ ـدة تنفيذها. ويطبق هذا الحكم على الشركاء كافةً في حال كان عقد المقاولة باسم أكثر من مقاولٍ واحـ ـد، وكلاً حسبَ حصته من التعهد واشتراكه لدى المؤسسة[2].

وقد أصدر الوزير المصري أيضاً قراراتٍ عدَّة تتعلق بتحديد الاشتراكات عن عمال المقـ ـاولات[3]، فنصَّ القرار رقم ١٦٩ لعام ١٩٧٣ على قواعدَ خاصة بعمال المقاولات، إذ يتم الاشتراك بالنسبة إلـ ـى كلِّ عمليةٍ على حدة[4].

---

[1] فبافتراض أن أجورَ اليد العاملة س تَحلُّ المعادلة فتظهر قيمتها. راجع: ماهر الرهبان: الالتزامـ ـات المترتبـ ـة علـ ـى المقـ ـاولين والمزايا التأمينية لعمال المقاولات، مرجع سابق، ص ٨.

ونورد على سبيل المثال بعض صور المقاولات التي عَدَّدها الجدول الملحق بالقرار رقم ٥٠١ لعام ٢٠٠٢:

نوع المقاولة: أولاً- أعمال الأبنية والمشروعات المماثلة: ١-أعمال الهدم: آ- دون استعمال الآلات الميكانيكية: ٦٠%

-ب- مع استعمال الآلات الميكانيكية: ٢٥% - ثانياً- إنشاء شبكات المياه والأقنية والمجاري والآبار وما يماثلها: ١-أعمال الحفر والردم لجميع أنواع الخنادق دون استعمال آلات ٤٥% -١٧- حفر الآبار السطحية: ٣٥%. وقد أضيفت بعض النسـ ـب بموجـ ـب القرار رقم ١٣٧٢ تاريخ ١٠-٨-٢٠٠٢، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٣٨ لعام ٢٠٠٢، ص ٢٤٩٤.

كما عَدَّل القرار رقم ١٥٥٤ لعام ٢٠٠٣ نسبتَيْن مئويتَيْن كأساس لحساب أجور اليد العاملة للمقاولات: أ- تنفيذ نصب تذكاري دون أعمال إنشائية: ١٠%- ب-تنفيذ نصب تذكاري مع الأعمال الإنشائية: ٢٠%، وتنص المادة الثانية من القرار على أن تضاف هذه النسب إلى الجدول المرفق بالقرار الوزاري رقم ٥٠١ لعام ٢٠٠٢. كما حدَّد القـ ـرار الـ ـوزاري السـ ـوري رقـ ـم ١٠٥٤ تـ ـاريخ ٢٠٠٥/٦/٦ بعض صور أعمال المقاولات والنسب المئوية لأجور اليد العاملة [منشور في الجريـ ـدة الرسـ ـمية، العـ ـدد ٤١ لعـ ـام ٢٠٠٥، ص ٢٩٠٥ -٢٩٠٦] ، والمُعدِّل للقرار رقم ١٥٥٤ تاريخ ٢٠٠٣/١٠/٥ [المنشور في الجريدة الرسمية، العدد ٥٠ لعـ ـام ٢٠٠٣، ص ٢٦٦٩]. ونص القرار رقم ١٠٥٤ لعام ٢٠٠٥ على نسبٍ مئوية كأساس لحساب أجور اليد العاملة للمقاولات المبينـ ـة بجانب كلٍّ منها: مثال: تأسيس مكتبة الكترونية: ١٠% - أعمال فنية ونحتية لمدخل مدينة: ٣٠%، ونصت الفقرة الرابعة من هـ ـذا القرار على إضافة هذه النسب المئوية إلى الجدول المرفق بالقرار الوزاري رقم ٥٠١ لعام ٢٠٠٢.

وفي حال نص موضوع العقد على جزءٍ معين من الأعمال المحدَّدة في الجدول المرافق، فإن أجور اليد العاملة لهذا الجزء تُحسب على أساس النسبة المحدَّدة له في الجدول. وفي حال كان موضوع العقد يتضمن أعمالٍ عدَّة تختلف نسبها حُسبت أجور اليد العاملة وفقاً للنسبة المقابلة للجزء الأكبر من هذه الأعمال من القيمة الإجمالية للعقد.[المادة ٤ من القرار رقم ٥٠١ لعام ٢٠٠٢].

[2] المادة السابعة من القرار رقم ٥٠١ لعام ٢٠٠٢.

[3] منها القرار رقم ٥ ٢٥ لعام ١٩٨٢. راجع: د.السيد محمد عمران، مرجع سابق، ص ٢٥٢؛ ونقض مصري رقم ٩٧٠ لسنة ٤٥ ق جلسة ١-٣-١٩٨١، مذكور في: الموسوعة الحديثة في أحكام النقض لعام ١٩٩٨ ج ٢. إعداد: د.عزت الدسوقي، مرجع سابق، ص ٥١٩.

[4] د.السيد محمد عمران، مرجع سابق، ص ٢٣٨. نقض مصري رقم ٧٣١ لسنة ٤٦ ق جلسة ٢٧-٥-١٩٨٠ القاعدة رقـ ـم ٣٨٦، مذكور في: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحـ ـق رقـ ـم ٣، مرجـ ـع سابق، ص ٣٣٣. وبموجب المادة الثالثة من القرار: "يتم تحديد المزايا المستحقة لعمال المقاولات... على أساس الأجـ ـر المحـ ـدَّد

ويرى الفقه أنه من الممكن عَدُّ نسب الأجور الجزافية المحدَّدة بالنسبة إلى عمال المقاولات بمنزلـ ـة حدٍّ أدنى للأجور التي يتم صرفها لتنفيذ كل عمليةٍ من العمليات المذكورة في نص القرار[١].

ومن الملاحَظ أن سلطةَ الوزير إنما تقتصر على تحديد طريقة حساب الأجر، من دون أن ترقى إلى التحكم العفوي في مقدار هذا الأجر[٢].

وتجدر الإشارة إلى أن حسابَ أجر الاشتراك قد لا يتم - في بعض الحالات- على أساس الأجـ ـر، وإنما على أساس الدخل. فبشمول فئة أصحاب الأعمال، كخاضـ ـعين أو كمسـ ـتفيدين مـ ـن التأمينـ ـات الاجتماعية، وجب استخدام الدخل أساساً لحساب قيمة اشتراكات هذه الفئة.

فوفق قانون التأمين الاجتماعي عن أصحاب الأعمال رقم ١٠٨ لعام ١٩٧٦، المُكمِّل لقانون التأمين الاجتماعي المصري، تُحدَّدُ قيمةُ الاشتراك بمبلغٍ، أو بنسبةٍ معينة من فئة الدخل التي يختارها المـ ـؤمن عليه - صاحب العمل- من بين فئاتٍ معينة يُعيِّنها المشرع حسب الأحوال[٣].

بالنتيجة، لجأ كلٌّ من القانونيْن السوري والمصري إلى وضع معاييرَ خاصة لحساب الأجر لفئـ ـاتٍ معينة من العمال تقتضي طبيعة عملهم، أو طريقة دفع أجورهم، استخدامَ هذه المعايير تسهيلاً لتحديـ ـد الأجر الأساس لحساب الاشتراك.

وتختلف طريقة تحديد أجر الاشتراك في القانون الفرنسي أيضاً باختلاف الفئة التي ينتمـ ـي إليهـ ـا العامل، فهي تعتمد، كقاعدةٍ عامة، على الأجر الذي يحصل عليه.

إلا أن القانونَ أجازَ فرض اشتراكاتٍ جزافية بقرارٍ وزاري، وذلك بالنسبة إلى بعض الفئـ ـات مـ ـن العمال، سواء بالنسبة إلى تأمينات المرض الطبيعي والأمومة والعجز والوفـ ـاة الطبيعيـ ـين[٤]، تـ ـأمين الشيخوخة[٥]، تأمين إصابة العمل[٦]، أم التأميناتِ الأسريَّة[٧].

لحرفة العامل وفقاً للجدول رقم ٨ المرافق". [يُنظر: نقض مصري رقم ٢٣٣٥ لسنة ٥١ ق جلسة ٢٤-١-١٩٨٣]. مـ ـذكور فـ ـي: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ٥، مرجع سابق، ص ٨٧٧ وما بعدها.

[١] د.السيد محمد عمران، مرجع سابق، ص ٢٥٣.

[٢] نقض مصري رقم ٦٠٦٩ لسنة ٦٣ ق جلسة ٧-٧-١٩٩٤ س ٤٥ ج ٢ ص ١١٧١. www.arablegalportal.org.

[٣] وفق المادتين ٨-١٠. يُنظر: د.السيد محمد عمران، مرجع سابق، ص٢٢٢.

[٤] المادة L 241-2.

[٥] المادة L241-3 CSS.

[٦] المادة L 241-5 CSS.

[٧] المادة L 241- 6 CSS.

كما يُقدَّر مبلغُ الاشتراك عن دخل الفئات غير الزراعية -من غير العمال- وأصحاب المهن الحرة بشكلٍ دوري كل سنة، وذلك بنسبةٍ مئوية من دخل السنة ما قبل الأخيرة، أو على أساس دخولٍ جزافية[١].

وتُحسب مبالغ اشتراكات ومستحقات خدم المنازل، وفق القانون الفرنسي، بموجب اتفاقٍ بين العمال وصاحب العمل، إما على أساس وعاءٍ يعادل قيمةَ ساعة العمل وفق الحد الأدنى، وذلك عن كل ساعة عمل. أما في حال لم يوجد اتفاق، فتُحسب على أساس الأجور المدفوعة للعامل فعلاً، وتُخفَّض اشتراكات صاحب العمل، في هذه الحالة، بمقدار ١٥ نقطة[٢].

أما عن الفئات الخاضعة إلزاماً للقانون الاجتماعي من الفئات غير العمالية، التي لا يُتخذ الأجر أساساً لحساب اشتراكاتها، كالطلاب على سبيل المثال، فتدفع اشتراكاتهم مع رسوم التسجيل في المؤسسة التعليمية، وتقدر بمبلغٍ جزافي يُحدَّد وفق قرارٍ وزاري بعد استشارةِ الجمعيات الطلابية[٣]. وتُحسب هذه الاشتراكات على أساس الأجر الأدنى المُحدَّد للفئة أو الوظيفة المستحق عادةً في حال عملوا بعد تخرجهم من المدرسة[٤].

ويتم حساب الاشتراك عن السجناء وفق مبلغٍ جزافي أيضاً، يُحدَّد بقرارٍ وزاري[٥]. أما عن طالبي الوظيفة، فتدفع اشتراكاتهم من قِبل الوكالة الوطنية للتوظيف ANPE، وتُقدر بشكلٍ جزافي[٦].

وتُحسب اشتراكات- ومستحقات- العامل الأجنبي غير النظامي على أساسٍ جزافي، فتُقدر الأجور المدفوعة- أو الواجب دفعها- عن العمل غير النظامي وفق نص المادة L 324-10 C.trav تقديراً جزافياً يُعادل ستَ مراتٍ قيمةَ الحد الأدنى من الأجر الشهري الوارد في المادة L 141-11 C.trav من قانون العمل[٧].

---

[١] المادة L 131-6 CSS. ولحساب مبالغ الاشتراكات، يقوم العمال المستقلون بإبلاغٍ واحد عن دخولهم لدى نظام الضمان الاجتماعي للعمال المستقلين [المادة R115-5 CSS]. ووفق نص المادة D 612-2 CSS يُقدَّر اشتراك العمال المستقلين السنوي على أساس مجموع الدخول المهنية الصافية للسنة التي تمت فيها ممارسة المهنة أو المهن المختلفة غير المأجورة غير الزراعية.

[٢] المادة L 133-7 CSS.

[٣] المادة L 381-8 CSS.

[4] Cass.soc., 12 mars 1964: J.C.P 64, IV, éd. G., 61; Bull.civ. IV, n° 246, p. 204, La jurisprudence française 1807-1967. Tome I./ Paris. 1968. p 33.

[٥] المادة D 412-77 CSS.

[٦] وفق نص المادة D 412-93 CSS. ويُقصد بطالب الوظيفة كل من يبحث عن عمل ويُسجل في قائمة طالبي العمل لدى الوكالة الوطنية للتوظيف وفق أحكام المادة L 5312-1 C.trav. [L 5411-1 C.trav].

[٧] المادة L 242-1-2 CSS. ويُحدَّد الحد الأدنى للأجر في القانون الفرنسي كلَّ سنة بقرارٍ خاص يصدر في الأول من كانون الثاني وفي الأول من تموز.

وكذلك الحكم فيما يتعلق بالعمال الذين لا يتلقون أيَّ أجرٍ نقدي من قِبل صاحب العمل أو الغيـ ـر أو على سبيل الوهبة، وإنما يقتصر أجرهم على المِيزات العينية أو الاستفادة من تدريبٍ مهني يلتـ ـزم بـ ـه صاحب العمل، فتُحسب الاشتراكات المترتبة على صاحب العمل منفرداً، بشكلٍ جزافـ ـي وفـ ـق قـ ـرارٍ وزاري[1].

الفرع الثاني- تحديد نسبة الاشتراك في تأمين إصابة العمل

لم يكن تحديدُ مبلغ الاشتراك في تأمين إصابة العمل يتم بنسبةٍ معينة من الأجر، إذ لم يَتبع القـ ـانون رقم ٢٠٢ لعام ١٩٥٨هذا الأسلوب، وإنما اتَخذ الاشتراك شكلَ قسطٍ بتعرفةٍ معينة[2].

وتختلف طريقةُ تحديد نسب الاشتراكات في تأمين إصابة العمل تبعاً للمعايير التي يتبناها قانون كلِّ دولةٍ، بما يتوافق وأوضاعها الاقتصادية والاجتماعية ودرجة التصنيع والصناعات التي تـ ـنجم عنهـ ـا إصابات عمل، سواء أكانت حوادث أم أمراض مهنية، فضلاً عن مدى تواترِ تعـ ـرض العمـ ـال لهـ ـذه الإصابات[3].

وتوجد طريقتان متقابلتان لتحديد نسبة الاشتراك: طريقةُ النسبة الموحدة، المسـ ـتقلة عـ ـن عنصـ ـر الخطر، وطريقةُ النسبة المتغيرة، المرتبطةُ بعنصر الخطر.

فوفق النسبة الموحدة، يُحدَّد اشتراك تأمين إصابة العمل بنسبةٍ واحدة ثابتة، بغض النظر عن تفاوت درجة الخطر باختلاف النشاطات المهنية. ويتبنى هذه الطريقة كلٌّ من القانون السعودي، إذ يُحدَّد نسبة الاشتراك بـ . ٢%[4]، والقانون البحريني، الذي يحدِّدها بنسبة ٣%[5]، والقانون السوداني، الذي يحدِّدها يحدِّدها بنسبة ١%[6]، والقانون الأردني الذي يحدِّدها بنسبة ٢%[7].

---

[1] المادة R 242-1 CSS.

[2] يُنظر: قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، ص ١٨.

[3] دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٧٤.

[4] الفقرة ١ من المادة ١٨ من اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية. الموقع الالكتروني الرسمي للمؤسسة العامـ ـة للتأمينـ ـات الاجتماعية السعودية. www.gosi.gov.sa.

[5] المادة ٤٧.

[6] الفقرة أ من المادة ٤٠ من قانون التأمين الاجتماعي لعام ١٩٩٠، راجع: قانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩٠ معدلاً حتى عـ ـام ٢٠٠٤. منشورات الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٤.

[7] الفقرة أ من المادة ٢٤، يُنظر الموقع الالكتروني الرسمي للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الأردنية. www.ssc.gov.jo.

وبناءً على ذلك، فطريقةُ النسبة الموحدة تَعكِس الاختلافَ بين التأمين التجاري والتأمين الاجتماعي، إذ تتحدَّد جسامةُ الخطر – وفق الصورة الأولى للتأمين– بقسطِ التأمين. أما في الت أمين الاجتم اعي – وفق طريقة النسبة الموحدة في هذه الحالة – فيتحدَّد الاشتراك في التأمين على أساس عنصر آخ ر، هو عنصر الدخل، من دون مراعاةِ مدى تعبير هذا العنصر عن جسامة الخطر الناجم عن العمل[١].

فالتأمينُ الاجتماعي لا يرتبط – بالضرورة– بجسامة الخطر المؤمَّن من ه، وإنم ا بالق درة عل ى المشاركة في عبء التأمين الاجتماعي ككُل. ولذلك، فالاشتراك يُحدَّد بنس بةٍ م ن الأج ر أو ال دخل عموماً[٢].

وتُعَدُّ طريقة النسب الموحدة خيرَ تطبيقٍ لمبدأ تضامن أصحاب الأعمال في الاشتراك ف ي ت أمين إصابة العمل، وفي درء خطرها الذي يشمل المنشآتِ كلها[٣]، فضلاً عن البساطة الكبيرة ف ي حس اب مبلغ الاشتراك، وقلةِ نفقات ذلك من الناحية الإدارية.

إلا أنه يؤخذ على طريقة النسب الموحدة أنَّ المنشآتِ التي لا يقوم عمالها بأعمالٍ ذات درجةٍ عالية من الخطر تُشارك في إعانة المنشآت التي لا ينطوي العمل فيها على درجة خطورةٍ عالية. كما أن هذه الطريقة لا تُحفِّز أصحابَ الأعمال على استخدام وسائل الوقاية من إصابة العمل[٤].

وعلى الرغم من تأكيد طريقة النسب الموحدة مبدأ التضامنية، فإن المنشآتِ غير الخطرة ترفض هذا التضامن مع المنشآت ذات الخطورة العالية[٥]. فليس من العدل أن تشارك منشأةٌ تعمل في قِطاع طباعة طباعة الكتب مالياً في التأمين من أخطارِ منشأةٍ تعمل في قِطاع المناجم!. إذ إن تفاوتَ الخطر المهن ي بين المنشآت المتضامنة معاً في تمويل تأمين إصابة العمل وضعٌ لا يتَّسم بالإنصاف.

وخلافاً لطريقة النسبة الموحدة، ترتبطُ طريقة النسبة المتغيرة بعنص ر الخط ر، إذ تُح دَّد نس بةُ الاشتراك تبعاً لتفاوت نسبة الخطر بين الأعمال والأنشطة الاقتصادية، وكذلك وف ق نِس ب ح دوثِ الإصابات وتكرارها من عملٍ إلى آخر وجسامتها[٦].

---

١ د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٣٢.

٢ د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٣٣.

٣ قد تكون تكلفة حادثٍ واحد يقع في منشأةٍ صغيرة محدودة مالياً ذات نتائجَ ماليةٍ كارثية على هذه المنشأة.

٤ يُنظر: د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ٢٠٧.

5 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Améliorer la législation des accidents du travail, faux problèmes et vrais impasses. Op.cit. p 688.

ويرى بعض الفقهاء أن نفقاتِ حوادث العمل تُعَدُّ جزءاً من نفقات الإنتاج. وعلى ذلك، لا يوجد ما يدعو إل ى تض امن أص حاب الأعمال في تحمل هذه النفقات، فعلى كلِّ منشأة دفع اشتراكٍ يتلاءم مع درجة الخطر الموجود فيها. يُنظر: د.محمد حس ن ف ايق، مرجع سابق، ص ٢٧.

٦ دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٧٤.

وبعبارةٍ أخرى، ترتبط نسبة اشتراك تأمين إصابة العمل وفق النسبة المتغيرة لكلٍّ من الخطر المُحتمل في المنشأة، ووفق نسبة إصابات العمل التي تقع فيها، أيْ وفق معيارَيْ الاحتمالية والواقعية لخطر إصابة العمل.

ويورد الفقه مسوِّغاتٍ ثلاثة للأخذ بطريقة النسبة المتغيرة، أوّلها تاريخي؛ ذلك أن العلاقةَ بين المؤسسة التأمينية وصاحب العمل قد حلَّت محلَّ علاقته السابقة بشركات التأمين، وبذلك احتفظت بالكثير من سِماتها، ومنها الاعتداد بنسبة الخطر. أما ثانيها فتمويليّ؛ ذلك أن الأخذ بهذه الطريقة يُتيح للمؤسسة التأمينية أن تتقاضى المقابلَ الفعلي لِمَا تضيفه كلُّ منشأةٍ من أخطارٍ مهنية من أصلِ مجموع الأخطار التي تتحملها المؤسسة مالياً. وأما ثالثها، فيقوم على أساس الوقاية من إصابة العمل، فبِقَدر ما يتخذ صاحب العمل من احتياطاتٍ لتجنب وقوع إصابات العمل في منشأته، يكون لذلك أثرٌ مباشر في مقدار نسبة الاشتراك الذي يلتزم بها تجاه المؤسسة التأمينية[1].

وبفضل مِيزات هذه الطريقة، فقد تم تبنيها من قِبل غالبية الدول[2]. فنسبةُ الاشتراك تتحرك بين حدَّين، وذلك تبعاً لتفاوت الخطر في المنشأة أو في نشاطٍ اقتصادي معين. وكلما زاد الفارق بين الحدَّين دلَّ ذلك على تفاوت الخطر تبعاً لنشاط المنشأة. ففي القانون الجزائري تُراوح النسبة بين ٠,٠٤% – ٥,٨٥ %، وتُراوح في القانون التونسي بين ١ – ٩%[3].

وخلافاً للقانون السوري، الذي تبنى طريقةَ النسب الموحدة، مُحدِّداً نسبة الاشتراك في تأمين إصابة العمل بـ ٣%[4]، تبنى القانون المصري طريقةَ النسب المتغيرة من قِطاعٍ إلى آخر وفق نسبة احتمال وقوع الأخطار. إذ تبلغ نسبة الاشتراك عن العاملين في القِطاع الخاص ٣%، وذلك بسبب زيادة احتمال وقوع الخطر، بخلاف القِطاع الحكومي – الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة– الذي حُدِّدت نسبته بـ ١%، أو الوحدات الاقتصادية التابعة للجهاز الإداري للدولة ووحدات القطاع العام التي حُدِّدت نسبتها ٢%، فضلاً عن تَحمُّل الجهات الحكومية وجهات القِطاع العام دفعَ

---

[1] يُنظر: د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٦١.

[2] تأخذ ٤٧ دولة –من أصل ١٢٧– بأسلوب تحديد الاشتراكات على أساس الأخطار. راجع في ذلك: مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية، مرجع سابق، ص ١٦٦.

[3] الفصل ١٦ من القانون: "تُحدَّد بمقتضى أمرٍ نسبُ الاشتراكات الواجب تسديدها حسب القطاعات". يُنظر: الموقع الالكتروني الرسمي لمجلس النواب التونسي www.chambre-dep.tn ؛ د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٨٤. وفي القانون الايطالي بين ٠,٦%– ١٦ %، وفي القانون الياباني بين ٠,٥%–١٤,٥ %. يُنظر: دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٧٥.

[4] المادة ٢١ من القانون السوري.

تعويض الأجر – التعويض المؤقت – ونفقات الانتقال المقرَّرة بموجب القانون عند وقوع إصابة العمل[١].

وبخلافِ طريقة النسبة الموحدة، تُعَدُّ طريقة النسب المتغيرة لتحديد اشتراك تأمين إصابة العمل وسيلةً تستخدم لتشجيع أصحاب الأعمال على التقليل من أخطار وقوع إصابات العمل بين عمالهم[٢].

وعلى الرغم من تبني القانون الفرنسي مبدأ التضامن القائم على تقسيم أعباء التمويل بين أصحاب الأعمال، وذلك بالنسبة إلى التأمينات الاجتماعية التي تُموَّل بنسب اشتراكاتٍ موحدة، فإن تأمينَ إصابة العمل قد احتفظ بخصوصيةٍ جعلت نسبَ اشتراكاته مختلفةً ومتفاوتة[٣].

فتحديدُ اشتراكات تأمين إصابة العمل وفق طريقة النسب المتغيرة تحديدٌ يقوم على مبدأ الإنصاف، وإنْ كان يخالف مبدأ التضامنية.

إذ تُحدَّد نسبةُ الاشتراك في هذا التأمين كلَّ سنة من قِبل المؤسسة التأمينية، وذلك بالنسبة إلى كلِّ فئةٍ من الأخطار وفق قواعدَ خاصة[٤]، وتُصنف الأخطار أيضاً في كلٍّ من هذه الفئات، وهي نسبٌ قابلةٌ للتعديل[٥].

وتُحدَّد نسبة الاشتراك في تأمين إصابة العمل عن كلِّ منشأة، وذلك وفق تصنيفها ضمن فئة الخطر، تبعاً لطبيعة نشاطها – وفق مُدوَّنةٍ خاصة للأخطار –، ووفق أشكالٍ مُحدَّدة بقرارٍ وزاري[٦].

وينفرد القانون الفرنسي بميزة تَعدُّد طرق تحديد نسبة الاشتراك في تأمين إصابة العمل[٧]، إذ ينص على ثلاث صورٍ من المُعدَّلات المستخدمة لحساب نسبة الاشتراك، تتحدَّد وفق معيارٍ عددي، هو عدد العمال في المنشأة.

فيُطبَّق المعدل الفردي على المنشآت التي يبلغ عدد عمالها مائتين فأكثر[٨]، بينما يُطبَّق المعدل الجماعي على المنشآت التي لا يتجاوز عدد عمالها العشرة[٩]. أما المعدل المختلط، فيُطبق على المنشآت التي يزيد عدد عمالها على العشرة من دون أن يتجاوز مئة وتسعة وتسعين عاملاً[١٠].

---

١ الفقرة ١ من المادة ٤٦. راجع: د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٢٧٢.

٢ د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ٢٢٩.

3 Les cotisation en un clic. www.risquesprofessionnels.ameli.fr.

٤ المادة L 242-5 CSS.

٥ تُلزم المادة السابقة صاحبَ العمل بإعلام المؤسسة التأمينية بأي وضعٍ من شأنه أن يزيدَ الأخطار في منشأته.

٦ المادة D 242-6-1 CSS. وتُحدَّد نسبة الاشتراك لكل منشأةٍ ويتم الإبلاغ بها عن طريق المؤسسة التأمينية كل سنة.
CA. Anger, ch.soc, 7 mars 2002, n° 1242, n° 02-683. www.courde cassation.fr.

٧ تُنظر المواد: D 242-6-1 CSS à D 242-6-10 CSS.

٨ المادة D 242-6-7 CSS.

٩ المادة D 242-6-6 CSS.

١٠ المادة D 242-6-9 CSS.

ولحساب كلٍّ من صور المعدلات الثلاث يُستخدم المعدلان الإجمالي والصافي. فيُحسب المعدل الإجمالي للسنوات الثلاث الأخيرة – الذي على أساسه تُحسب صور المعدلات الثلاث – وفق المعادلة الآتية:

" قيمةُ الخطر الخاص بالمنشأة منسوباً إلى إجمالي الأجور المدفوعة للعمال "[1].

أما المعدل الصافي للاشتراك فيُحسب بإضافة ثلاث زياداتٍ إلى المعدل الإجمالي[2]: الزيادة الجزافية عن حوادث الطريق وتُحدَّد بنسبةٍ من الأجور، والزيادة التي تغطي نفقات التأهيل المهني، وزيادةٌ تمثل عبءَ إدارة الهيئة الوطنية لإصابات العمل.

ويُطبَّق المعدل الحقيقي الفردي على المنشآت الكبيرة، إذ يُستبعد مبدأ التضامنية بينها، وبذلك يُحسب وفق التكلفة الفعلية لإصابات العمل التي تقع لعمالِ كل منشأةٍ على حدة، وذلك بمقارنة هذه التكلفة عن السنوات الثلاث الأخيرة بالقيمة الإجمالية للأجور للمدة ذاتها.

فلِتحديد نسبة الاشتراك وفق جسامة الخطر يؤخَذُ في الحسبان مقدار ما تكبدته المؤسسة التأمينية من تعويضات إصابات العمل عن عمال هذه المنشأة خلال هذه المدة. وعلى ذلك، فزيادةُ عدد الإصابات أو جسامتها تؤثر مباشرةً في تحديد نسبة الاشتراك[3].

ويُحدَّد المعدل الحقيقي الفردي من قبل المؤسسة التأمينية، وفق قيمة الخطر –كما ذكرنا– ومجموع أجور العمال في كلٍّ منشأة على حدة[4].

V. BUHL. Michel. Op.cit. p 234.

أما وفق النظام الزراعي، فيُطبق المعدل الجماعي على المنشآت التي يقل عدد عمالها عن العشرين، بينما يطبق معدلٌ فرديٌّ مُخصَّص على المنشآت التي يبلغ عدد عمالها بين العشرين والثلاثمئة، ويطبق معدلٌ خاص على المنشآت التي يتجاوز عدد عمالها الثلاثمئة.

V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 863 et s.

[1] Modification de la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, le site de l'APAVE: Associations de propriétaires d'appareilles à vapeur et électriques, Lettre n° 273, 1996.

فالمعدل الإجمالي يُمثل العلاقةَ بين تعويضات المؤسسة التأمينية عن إصابة العمل، والأجور التي تدفعها المنشأة خلال الثلاث سنوات الأخيرة.

V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 713.

وراجع المادة D 242-6-4 CSS.

[2] المادة D 242-6-2 CSS.

[3] يُنظر: د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٦١.

وتمثل قيمة الخطر المستخدمة لحساب معدل الاشتراك مجموع التعويضات والمعاشات المدفوعة خلال مدة الثلاث سنوات المرجعية. [D 242-6-3 CSS].

[4] المادة D 242-6-7 CSS.

ويحدِّد القانون الفرنسي صراحةً طريقةَ تحديد الاشتراكات بالنسبة إلى منشآت البناء والأعمال العامة. فلِتحديد المعدل الصافي الحقيقي لاشتراكات هذه المنشآت ينبغي تحديد قيمة الخطر، ولتحديده يؤخذ في الحسبان متوسط التكلفة المتعلقة بالإصابات في النشاط المهني أو مجموعة النشاطات التي تنتمي إليها المنشأة التي تمنح المصاب الحقَّ في معاش إصابة العمل خلال مدة الثلاث سنوات المرجعية، ثم تُحسب التكلفة الوسطية وفق كلِّ مجموعةٍ من النشاطات وبقسمة المبلغ الناتج على عدد هذه الإصابات المحسوبة خلال مدة الثلاث سنوات. وتحدَّد هذه التكلفة الوسطية من قِبل لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية كل سنة، بعد استطلاع رأي اللجنة التقنية الوطنية لصناعات البناء والأعمال العامة، وترسَل إلى الوزير الذي يُصدر بقرارٍ منه التكلفةَ الوسطية النهائية متضمنةً الزيادة[١].

أما المعدل الجماعي – كما تَدل التسمية– فيَعكِس تطبيقاً جزئياً لمبدأ التضامنية بالنسبة إلى المنشآت الصغيرة التابعة لقِطاع النشاط ذاته، إذ يَتحدَّد بنسبة اشتراكٍ موحَّدة لكل قطاعٍ من قطاعات النشاط الموجودة في الدولة.

فقلَّما تقع حوادث عملٍ للعمال في مكتبةٍ، فإذا وقع أحدهم من على السلم فأصيب بعَرَجٍ دائم، فليس من العدل أن تُحسب تكلفة هذا الحادث في اشتراكات هذه المنشأة فحسب.

وتتنوع المعدلات الجماعية تبعاً لطبيعة النشاط، ولاحتمالية الخطر الذي يحدثه، ففي حين لا تتجاوز ١,٦ % بالنسبة إلى عمال التنظيمات أو الهيئات المالية، ونسبة ١٠% عن أعمال البناء[٢]، تبلغ ٣٥% بالنسبة لعمال أرصفة السفن، والرياضيين[٣].

ويتحدَّد المعدل الجماعي كلَّ سنة – كما أسلفنا– وفق الخطر أو مجموعة الأخطار الموجودة في كل قِطاعٍ مهني[٤]، وذلك بنسبةٍ مئوية من القيمة الإجمالية لقوائم الأجور للمنشآت المنتمية كلها إلى هذا القطاع من النشاط. وتتم مقارنةُ تكلفة إصابات العمل في هذا القطاع عن الثلاث سنوات الأخيرة بالقيمة الإجمالية لقوائم الأجور عن المدة ذاتها. وتصدر جداول مُلحقةٌ بالقرارات الوزارية تُحدِّد معدلَ الاشتراك لكلِّ مجموعةٍ من المنشآت الصغيرة المنتمية إلى قِطاعٍ مهني معين[٥].

---

١ المادة D 242-6-8 CSS.

2 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 711.

3 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Améliorer la législation des accidents du travail, faux problèmes et vrais impasses. Op.cit. p 688.

٤ المادة L242-5 CSS.

٥ د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ٢١١.

وتصنَّف كل منشأة – كما أسلفنا– من قِبل المؤسسة التأمينية في فئة خطر، وذلك تبعاً للنشاط الذي تقوم به بالاستعانة بمُدوَّنة الأخطار المُحدَّدة بقرارٍ وزاري[١].

فالعملُ في المكاتب والمقرات الاجتماعية للمنشآت أقل خطراً – نسبياً– من العمل في الورشات الصناعية، أو في مواقع الإنتاج، ومن ثَمَّ، تكون نسبة الاشتراك عن هؤلاء العمال أقل.

ويُحسب المعدل الجماعي وفق الخطر أو مجموعة الأخطار المُحدَّدة بصورٍ يُعينها قرارٌ وزاري، وذلك تبعاً للنتائج الإحصائية عن السنوات الثلاث الأخيرة. وتقوم لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية كلَّ سنة بتحديد المعدل الإجمالي بعد استطلاع رأي لجنةٍ تقنية وطنية مختصة، ويقدِّم تقريرها إلى الوزير الذي يُحدِّد بقرارٍ منه المعدلَ الصافي، وذلك وفق المعدلات الإجمالية والزيادات. وتدخل هذه التعرفات نطاقَ التطبيق ابتداءً من اليوم الأول للفصل التالي لنشرها في الجريدة الرسمية[٢].

أما المعدل المختلط، فيضم – كما تدل التسمية– قسماً من المعدل الجماعي، وقسماً آخر من المعدل الفردي. فالقسمُ الذي يُمثِّل المعدل الجماعي يُحدَّد وفق فئة الخطر التي تنتمي إليها المنشأة، أما القسم الذي يُمثِّل المعدلَ الحقيقي الفردي فيُحسب وفق تكلفة إصابات العمل التي تقع في المنشأة، ويراعى لدى تحديد هذا القسم عددُ العمال في المنشأة.

وبذلك، يُحدَّد المعدل المختلط من قِبل المؤسسة التأمينية بجمع عنصرين: جزءٌ من المعدل الجماعي وفق النشاط المهني للمنشأة، وجزءٌ من المعدل الصافي الفردي الذي يطبق على المنشأة في حال كان هذا المعدل هو المطبق فعلاً. وتختلف نسبةُ أجزاء هذه المعدلات تبعاً لعدد العمال في المنشأة، وذلك وفق حصصٍ واردة في جدولٍ خاص[٣].

أما في القِطاع الزراعي، وفق القانون الفرنسي، فتُحسب الاشتراكات إما على أساس مساحة الأرض الزراعية، أو على أساس قوائم الأجور[٤].

وعلى الرغم من تبني المشرع الفرنسي لطريقة النسب المتغيرة في حساب نسبة اشتراك تأمين إصابة العمل، تَرِدُ استثناءاتٌ عدَّة تبررها طبيعةُ الخطر التي تُسبِّبه بعض النشاطات، فتُحدَّد نسبة الاشتراك عن العاملين في هذه النشاطات من دون تطبيق المعيار العددي للعمال[٥].

---

١ صدر القرار الوزاري تاريخ ٨ كانون الثاني لعام ٢٠٠٩ حول تعرفة خطر إصابة العمل، مُحدِّداً قيمةَ الاشتراكاتِ عن النشاطات المهنية المتضمنة لهذه الأخطار في النظام العام للضمان الاجتماعي. منشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١١-٠١-٢٠٠٩ نص ٢٠٠٩-١٢، ص ٦٦٠. www.legifrance.fr

٢ المادة D 242-6-6 CSS . وقد صدر القرار الوزاري تاريخ ١٨ كانون الأول لعام ٢٠٠٨ مُحدِّداً الزيادات الواردة في هذه المادة لعام ٢٠٠٩، منشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٢٣-١٢-٢٠٠٨ نص ٢٩٨-٠٢٨، ص ١٩٧٧٤-١٩٧٧٥.

٣ المادة D 242-6-9 CSS

٤ د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ٢١١.

5 BUHL. Michel. Op.cit. p 239.

إذ تُتَّبع قواعد خاصة لحساب المعدل الصافي لتحديد نسبة الاشتراك فيما يتعلق بمنشآت البناء والمناجم والأعمال العامة BTP، وذلك على أساس العلاقة بين قيمةِ الخطر -أيْ ما دفعته المؤسسة التأمينية- وأجورِ عمال المنشأة(١).

ويُطبَّق معدل اشتراكٍ جماعي أيّاً كان عدد العمال، بالنسبة إلى المنشآت التي تمارس نشاطاتٍ حُدِّدت ضمن قائمةٍ وفق قرارٍ وزاري، كعمال المنازل التابعين للمنشأة على سبيل المثال(٢).

كما يُطبَّق المعدل الجماعي على المنشآت التي أُسِّست حديثاً، وذلك خلال مدة سنةٍ من تاريخ التأسيس، وخلال السنتيْن التاليتيْن، أيّاً كان عدد عمالها أيضاً(٣).

ويَخضع عمال أرصفة السفن الذين يقومون بعملٍ متناوب لنظامٍ خاص بهم، ولا تتجاوز نسبة الاشتراك حدّاً معيناً بقرارٍ وزاري(٤).

وتُستخدم نسبُ اشتراكٍ جزافية بالنسبة إلى فئاتٍ من العمال، كالجوالين التجاريين، الممثلين التجاريين، الوسطاء التجاريين، مُربيات الأطفال، بوابي العمارات، وخدم المنازل.

ويَخضع المتدربون المهنيون أيضاً لنسبة اشتراكٍ مستقلة، بغض النظر عن المعدل الذي يُطبَّق على بقية العمال وفق المعيار العددي في المنشأة التي يعملون فيها(٥).

أما عن حوادث الطريق، فيتحمَّل أصحاب الأعمال نسبتَها متضامنين، وتدخل ضمن نسبة الاشتراك عن مجمل إصابات العمل. ويُحسب الاشتراك عن هذه الحوادث كلَّ سنة وفق قرارٍ وزاري، وذلك على أساس إحصائياتِ حوادث الطريق خلال السنوات الثلاث السابقة(٦).

---

1 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 715.

وقد صدر القرار الوزاري تاريخ ٢٣ كانون الأول ٢٠٠٨، مُحدِّداً تعرفةَ الاشتراك في تأمين إصابة العمل عن الاستثمار في مجال المناجم، منشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٢٨-١٢-٢٠٠٨ نص ٢٣-٠٣٠٢، ص ٢٠٣٣٢-٢٠٣٣٣. www.legifrance.fr.

٢ المادة D 242-6-10 CSS.

٣ المادة D 242-6-13 CSS.

٤ وفق نص المادة D 242-6-15 CSS. راجع القرار الوزاري تاريخ ١٩ أيار ٢٠٠٩ الذي عدَّل نسب الاشتراك بالنسبة إلى عمال أرصفة السفن لدى الصندوق الوطني لتأمين صناع السفن.www.legifrance.fr. ومنذ تاريخ ١-٧-٢٠٠٠ أُلغي هذا النظام الخاص- vignette-واستُعيض عنه بدفع اشتراكاتٍ جزافية بالنسبة إلى فناني العَرْض العرَضي المؤقت.

5 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 714.

وتجدر الإشارة إلى اختصاص المؤسسة التأمينية بالنظر في الاعتراضات المقدمة من ذوي المصلحة حول تحديد نسب الاشتراك في تأمين إصابة العمل والقرارات المتعلقة بخفضها أو زيادتها، فضلاً عن الاشتراكات الإضافية. واللجوء إلى اللجنة الودية لحل النزاع جوازيّ، ويجوز الطعن في القرار-بالدرجة الأخيرة - أمام المحكمة الوطنية لقضايا العجز وتعرفة الاشتراك في تأمين إصابة العمل CNITAT. [المادة L 143-4 CSS والمادة L 242-7 CSS].

٦ د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ٢١١. وتُضاف زيادةٌ جزافية إلى المعدل الإجمالي، وذلك عن حوادث الطريق، تُحدَّد بنسبةٍ من الأجور. [المادة D 242-6-4 CSS].

المطلب الثاني– استخدام نسبة الاشتراك في تأمين إصابة العمل كسياسةِ وقاية

تَربُط سياسةُ الوقاية من إصابة العمل بمسألة التعويض عنها علاقةً وثيقة، يؤكّدها خيارُ صاحب العمل؛ ففي حال قلّت نفقات التعويض عن نفقات تنفيذ إجراءات الوقاية، فضّل صاحب العمل تَكبُّد هذا التعويض. وعلى العكس، ففي حال ازدادت نفقات التعويض، فمن مصلحته الاستثمارُ في مجال الوقاية وتطوير وسائلها[1].

وبموجب تلك العلاقة، يمكن الربطُ بين مدى احترام أصحاب الأعمال لشروط وقواعد الصحة والسلامة المهنية في منشآتهم، وزيادةِ أو إنقاص نسبة الاشتراك في تأمين إصابة العمل. وهو ما حثّ على توظيف هذه العلاقة كإحدى صور الاستثمار في مجال الصحة والسلامة المهنية[2].

فسياسةُ العصا والجزَرة سياسةٌ قابلة للتطبيق لدعم سياسة الوقاية، ولحثّ المنشآت على احترام القواعد المتعلقة بها والمشاركة في تطويرها. إذ إن إنقاصَ نسبة اشتراك تأمين إصابة العمل سياسةُ تشجيع، وزيادتها إجراءٌ زجري.

وقد تبنت غالبية القوانين هذه القاعدة، وذلك من خلال النص على إمكانية زيادة أو خفض نسب الاشتراكات في تأمين إصابة العمل دعماً لتطبيق سياسة الوقاية. إلا أنها اختلفت في تحديد الجهة المختصة بتطبيق هذه القاعدة وشروطه.

وبناءً على ذلك، سنتناول هذا المطلب من خلال دراسة طريقتيْ استخدام نسبة الاشتراك كسياسة وقاية، إما كسياسة زجر، موضوعاً للفرع الأول، أو كسياسة تشجيع، موضوعاً للفرع الثاني.

الفرع الأول– سياسة الزجر

تُستخدم سياسة الزجر من خلال زيادة نسبة اشتراك تأمين إصابة العمل في حال ازداد عدد إصابات العمل التي تقع للعمال في المنشأة، إذ تعكِس هذه الزيادةُ زيادةَ النفقات الناجمة عن التعويضات التي تلتزم بها المؤسسة التأمينية.

ولا يمكن للمؤسسة أن تلجأ إلى زيادة اشتراكات تأمين إصابة العمل، دورياً، من أجل تغطية هذه النفقات، إذ إن ذلك سيواجَه بردٍّ من قِبل أصحاب الأعمال لامتصاص هذه الزيادة عن طريق إضافتها

---

[1] د.عدنان سرحان: تطوير نظام التعويض عن إصابات العمل بين الترقيع والحلول الجذرية، دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والإماراتي. مجلة الشريعة والقانون/الإمارات العربية المتحدة، العدد ٣١، تموز لعام ٢٠٠٧، ص ١٤٧.

[2] د. أكرم ريشة: المردود الاقتصادي والاجتماعي في الصحة والسلامة المهنية، مجلة التأمينات الاجتماعية/ دمشق، العدد ١٥ – آذار لعام ٢٠٠٨، ص ص ١٢-١٤.

إلى نفقات الإنتاج، مما يزيد من أثمان المنتجات[١]. وبذلك، فإن المجتمع هو من سيدفع نفقات هذه الزيادة وليس صاحب العمل[٢].

ومن أهم أسباب زيادة إصابات العمل في منشأةٍ ما تقصيرُ صاحب العمل في اتباع إجراءات الوقاية، أو عدم احترامه لقواعد السلامة المهنية أو عدم فرض احترامها على العمال، مما يقتضي فرضَ زيادة الاشتراك كإجراءٍ زجري.

فوفق القانون السوري، للوزير أن يُصدر قراراً ينظم هذا الإجراء، بناءً على اقتراح مجلس الإدارة[٣]. إلا أن عدم صدور قرارٍ بهذا الموضوع حتى الآن، أحالَ النص القانوني نصاً مُعطَّلاً بسبب عدم قيام الوزير بالاستفادة من التفويض التشريعي. وفي هذا الوضع، لا يواجَه صاحبُ العمل المُقصِّر في احترام إجراءات الوقاية والسلامة المهنية وفق القرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لأحكام المادة ٥٠ بسوى عقوباتٍ مالية، تتمثل في الغرامة التي نص عليها القانون[٤].

في حين يمنح القانون اللبناني المؤسسةَ التأمينية حقَّ فرض علاوةٍ إضافية على اشتراكات صاحب العمل، إذا ما ارتكب إهمالاً، أو كانت معداتُ منشأته غير مطابقةٍ للأحكام التنظيمية المتعلقة بوقاية العامل وسلامة صحته، أو في حال ازداد عدد إصابات العمل، من حوادثَ وأمراض في منشأته[٥].

فزيادةُ الاشتراكات قد تُفرَض، إما لتقصير صاحب العمل في إجراءات الوقاية، ويُمثّل ذلك إجراءً وقائياً لِمَا قبل وقوع الإصابة، أو أن تُفرَضَ بسبب ازدياد عدد إصابات العمل في المنشأة، وهو إجراءٌ زجري لِما بعد وقوع الإصابة.

وفي هذا الصدد، **نرى** أن إلزامَ المؤسسة التأمينية بتقرير هذه الزيادة خيرٌ من أن يُترك لسلطتها التقديرية متى ثبت – بالفعل– تقصيرُ صاحب العمل أو زيادة إصابات العمل في منشأته[٦].

---

[١] وهو ما يُعرف في علم الاقتصاد بالدفوع السريعة.

[٢] يُنظر: دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٢٨ .

[٣] المادة ٢٢ : "لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يُقرر زيادة...الاشتراكات المنصوص عليها في المادة السابقة، وذلك بالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرارٌ منه، بناءً على اقتراح مجلس الإدارة".

[٤] المادة ١١٢ : "يُعاقب بغرامةٍ لا تقل عن ١٠٠٠ ل.س ولا تتجاوز ٥٠٠٠ ل.س كل من يخالف أحكامَ المادتيْن... ٥٠، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة، بشرط ألا يتجاوز مجموعها ١٠ آلاف ل.س عن المخالفة الواحدة. فإذا استمرت المخالفة مدة تزيد على ٣٠ يوم جازَ زيادة هذه الغرامة بحيث لا تتجاوز عشرة أمثالها".

[٥] راجع الفقرة ١ من المادة ٧٥ من قانون الضمان اللبناني. وراجع أيضاً: رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٢٨٨.

[٦] ويتبنى القانون البحريني طريقة منح المؤسسة التأمينية حقَّ فرْض زيادةٍ على نسبة الاشتراك حتى الضعف، بالنسبة إلى أصحاب الأعمال الذين يرفضون التقيد بالتعليمات الصادرة عن السلطات المختصة في موضوع سلامة العمال وصحتهم. ويفوّض القانون مسألةَ إصدار قرارٍ حول إجراءات تطبيق هذه المادة إلى وزير العمل والشؤون الاجتماعية [المادة ٤٩]. قانون التأمين الاجتماعي معدلاً حتى عام ٢٠٠٢ الصادر بالمرسوم بقانون رقم ١٩٧٦/٢٤ وتعديلاته. منشورات الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في البحرين، مرجع سابق، ص ٢٨.

وفي حين لم يتناول القانون المصري سياسةَ الزجر ضمن نصوصه، يرتب القانون الفرنسي على وقوع إصابة عمل في منشأة صاحب العمل زيادةَ نسبة الاشتراك، وذلك في حال كان المعدل الحقيقي الفردي أو المختلط هو المعدل المطبق على المنشأة. وتُزاد هذه النسبة، في الأحوال كلّها، إذا ثبت ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر أو فعلاً عمدياً تَسبَّب بوقوعها(١).

أما إذا كان الخطر الموجود في المنشأة استثنائياً، نجم عن مخالفة أو عدم احترام أحد إجراءات الوقاية التي أوردتها المادتان L 422-1 CSS –L 422-4 CSS، فللمؤسسةِ التأمينية الفرنسية فرضُ اشتراكاتٍ إضافية، وذلك وفق شروطٍ يحدِّدها قرارٌ وزاري. ويُلزَم صاحب العمل بهذه الاشتراكات من تاريخ اكتشاف الأخطار الاستثنائية في منشأته(٢).

إلا أن هذا الاشتراك التكميلي مقيدٌ بمدةٍ لا تتجاوز العشرين سنة، وبنسبةٍ لا تتجاوز ٥٠% من الاشتراك الأصلي المترتب على صاحب العمل، ولا نسبةَ ٣% من الأجور أساسَ حسابِ هذا الاشتراك(٣).

وفي حال تَعدُّد المسؤولون عن إصابة العمل، كأن يتم إقرارُ مسؤولية كلٍّ من صاحب العمل والغير عنها، فعلى هذا الأخير دفعُ نسبةٍ من الاشتراكات الإضافية، تُحدَّد وفقاً لمسؤوليته التي فُرِضت على صاحب العمل بسبب ارتكابه خطأً غير مغتفر(٤).

الفرع الثاني- سياسة التشجيع

خلافاً لسياسة الزجر، تقوم سياسة التشجيع على أساس خَفْض نسبة الاشتراك في تأمين إصابة العمل. وتَمنح القوانين صاحبَ العمل هذه الميزة غالباً بتوافر إحدى حالتيْن: إما لبذله جهوداً واضحة في تطبيق سياسة الوقاية في منشأته، أو لمشاركته في تنفيذ بعض التزامات المؤسسة التأمينية المترتبة على الإصابة.

وتُعَدُّ الحالةُ الأولى تطبيقاً لمبدأ ربط المصلحة المالية للمؤسسة التأمينية في الوقاية من إصابة العمل بمصلحة صاحب العمل، إذ إن في منح هذا الأخير خفضاً لنسبة اشتراكه ما يجعل مصلحتَه مرتبطةً بتلافي وقوع إصابات عملٍ بين عماله(٥).

---

1 Accident du travail, accident du trajet, accident de mission: Le point. Dossier expertise publié par l'OGACA [Agence conseil auprès des entreprises culturelles]. www.ogaca.org.

٢ المادة L 242-7 CSS.

٣ المادة R 452-1 CSS.

4 Cass.soc., 18 janv. 1996, Dr, Soc. 1996, 418, concl. R.KESSOUS, DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 561.

٥ تَعتمد وقاية العمال من إصابات العمل على تطبيق مبدأيْن، أولّهما تحسين أوضاع العمل في المنشأة، وذلك بتفعيل إجراءات الوقاية وتطويرها، أما ثانيهما، فالرعاية الصحية الوقائية وإجراء الفحوص المبدئية والدورية.

وبناءً على ذلك، تستفيد المؤسسة التأمينية من تطبيق إجراءات الوقاية والسلامة المهنية، كونها تُقلِّل من نسبة إصابات العمل، مما يُخفِّف عنها الأعباءَ المالية المتمثلة في التعويضات. فضلاً عن أنها تُقلِّل من نسبة العمال المصابين، فتُحقق بذلك أحد الأهداف الاجتماعية التي يقوم عليها التأمين الاجتماعي[١].

وقد مَنح المشرع السوري الوزيرَ سلطةَ إصدار قراراتٍ، بناءً على اقتراحٍ من مجلس الإدارة، وذلك بهدف تطبيق إجراء خَفْضِ اشتراكاتِ تأمين إصابة العمل[٢].

وتنفيذاً لذلك، صدر القرار رقم ٣٨ لعام ١٩٦٠، يليه القرار رقم ٩٠٦ لعام ١٩٦٣ حول شروط وأوضاع خفض اشتراكات تأمين إصابة العمل وتحديدِ فئاتِها.

إذ اشترط القرارُ الأخير– لمنح صاحب العمل هذا الخفض– التزامَه باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية عماله، وذلك وفق أحكام القوانين واللوائح والقرارات النافذة[٣]. وقد حُدِّدت نسبة الخفض بـ ١% من أجور العمال الإجمالية بالنسبة إلى المنشآت المحدَّدة في الجدول رقم ١ الملحق بالقرار، والذي يتضمن الأعمال الأقل خطراً– كالمصارف ومكاتب السياحة والمداجن–، بينما يتم الخفض بنسبة ٢% من أجور العمال الإجمالية فيما يتعلق بالمنشآت المحدَّدة في الجدول رقم ٢ الملحق بالقرار، والذي يتضمن الأعمال الأكثر خطراً – كصناعة الأدوية ومهنة الدهان والمطابع[٤].

إلا أن إلغاءَ القرار رقم ٩٠٦ لعام ١٩٦٣ والقرارات المُعدِّلة له[٥] أدى إلى فراغٍ قانوني، فقد أضحى تطبيق المادة ٢٢ حول خفض اشتراكات تأمين إصابة العمل مُعطَّلاً لعدم وجود قرارٍ وزاري نافذ.

ولم يتناول القانون المصري هذه الصورة أيضاً ضمن نصوصه. أما القانون الفرنسي، فلم يمنح السلطةَ التنفيذية سلطةَ تنظيم إجراء خفض اشتراك تأمين إصابة العمل، وإنما مَنح هذا الحق للمؤسسة التأمينية[٦].

---

١ دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٤٥.

٢ المادة ٢٢ : "للوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يقرر...تخفيضَ الاشتراكات المنصوص عليها في المادة السابقة، وذلك بالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرارٌ منه بناءً على اقتراح مجلس الإدارة".

٣ الفقرة ب من المادة الأولى من القرار.

٤ المادة ٢ من قرار ٩٠٦ الصادر بتاريخ ١٩-١٢- ١٩٦٣.

٥ القرارات ذوات الأرقام: ٥٧ لعام ١٩٦٥، ٧٩ لعام ١٩٧٥، ٧٠٧ لعام ١٩٧٦، ٣٠١ لعام ١٩٧٧ حول خفض اشتراكات تأمين إصابات العمل، إذ أُلغيت جميعها بموجب المادة ١ من القرار رقم ١٩٤١ لعام ١٩٨٤الصادر بتاريخ ٣٠-١٢-١٩٨٤، ابتداءً من تاريخ ١/١/١٩٨٥.

٦ المادة L 242-7 CSS.

وفي هذا الصدد، أقرَّ المجلس الدستوري الفرنسي باستقلالية فرع المؤسسة التأمينية المتعلق بإصابات العمل في تعديل النسب السنوية للاشتراكات، وذلك لِحثِّ أصحاب الأعمال على الاهتمام بتطبيق سياسة الوقاية من إصابات العمل(١).

وتُمنح هذه الخُفوضات على أساس عددِ إصابات العمل التي وقعت في المنشأة خلال الثلاث سنوات السابقة.

وتستفيد من هذا الخفض، الذي يَشترط قيامَ المنشأة بجهودٍ خاصة في مجال الوقاية من إصابات العمل وفق نص المادة L 242-7 CSS، المنشآتُ الخاضعة للمعدل الجماعي. أما المنشآتُ الخاضعة للمعدل المختلط، فيَقتصر تطبيقُ الخَفْضِ على الجزء المتعلق بالمعدل الجماعي فقط(٢).

وبذلك تُستثنى من تطبيق هذا الخفض المنشآتُ الخاضعة للمعدل الخاص الفردي. كما يُستثنى الجزءُ الخاص من المعدل الفردي، وذلك بالنسبة إلى المنشآت الصناعية للمعدل المختلط، إذ إن تحديدَ نسبة الاشتراك في تأمين إصابة العمل وفق هذه المعدلات يأخذ في الحسبان أصلاً جهودَ المنشأة حول إجراءات الوقاية وإنقاص نسبة إصابات العمل بين عمالها(٣).

ولا تُمنح المنشأة خَفْضاً في نسبة اشتراكاتها في حال ثبت عدم احترامها القواعدَ المتعلقة بالوقاية، أو في حال تأخرها عن المهلة المحدَّدة لتسديد الاشتراكات(٤).

وفيما يتعلق بنسبة الاشتراك عن التأمين من حوادث الطريق، فقد أجاز القرار الوزاري الفرنسي الصادر بتاريخ ٢٣ نيسان ١٩٧١- بهدف تدعيم سياسة الوقاية- استفادةَ حوادث الطريق من إجراء الخفض(٥)، إذ تؤخذ في الحسبان جهودُ المنشأة في الحدِّ من هذه الحوادث، كاستخدام وسائل النقل الجماعية، أو تحديد مواعيد للعمل تُيسِّر استخدامَ وسائل النقل العامة(٦).

أما فيما يتعلق بالحالة الثانية لخفض نسبة الاشتراك في تأمين إصابة العمل، المتمثلة في مشاركة صاحب العمل في تنفيذ بعض التزامات المؤسسةِ التأمينية المتعلقة بإصابة العمل، فإنها تُعَدُّ أحد رواسب النصوص القانونية السابقة التي كانت تلقي على صاحب العمل عبءَ التعويض المادي والعيني قبل أن تنتقل هذه الالتزامات - بنصِّ القانون- إلى المؤسسة التأمينية.

---

[1] Décr. 93-332, D.C, 13 janv. 1994, DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 710.

[2] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 715 et s.

[3] BUHL. Michel. Op.cit. p 244.

ومع ذلك، يُجيز الفقه تطبيق هذا الخفض على المنشآت الخاضعة للمعدل الفردي في حال تكبدت زيادةً كبيرةً في نسبة الاشتراك.

V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 715 et s.

[4] Cass.soc., 24 mars, 1966: Bull, civ. IV, n° 305, p 260, La jurisprudence française 1807-1967. Tome I./Paris. 1968. p. 34.

[5] SAINT-JOUR. Yves: Une création continue: L'accident de trajet. Jurisclasseur Périodique, doctrine, 1972. Paragraphe° 2478.

[6] BUHL. Michel. Op.cit. p 244.

وقد تبنى المشرع السوري هذه الحالة، إذ مَنحَ مجلسَ إدارة المؤسسة التأمينية حقَّ خفضِ الاشتراكات في تأمين إصابة العمل المستحقة على صاحب العمل، وذلك بنسبةٍ لا تتجاوز ٧٥ % من قيمتها، بشرط ألا يقلَّ عدد العمال في المنشأة عن المئة، وأنْ يلتزم صاحب العمل بتقديم العلاج الطبي - التعويض العيني- والتعويض النقدي المؤقت- وفقاً لأحكام القانون[1].

وتُحدَّد نسبة هذا الخفض وفق كلِّ منشأةٍ على حدة، تبعاً لطبيعة عملها وأخطار إصابات العمل المحتمل وقوعها فيها. أما فيما يتعلق بالالتزامات الأخرى، فيبقى على المؤسسة التأمينية تَحمُّل عبئها، كتعويض الدُفعة الواحدة، ومعاش العجز المستديم أو الوفاة[2].

ومن المهم أن نذكر هنا أنَّ نصَّ المادة ٢٣ حول الحالة الثانية لخفض نسبة الاشتراك قابلٌ للتطبيق المباشر، من دون الحاجة لاستصدارِ قراراتٍ وزارية. فمجلسُ إدارة المؤسسة التأمينية يقوم بمنحِ خفض نسبة الاشتراك مباشرةً. وذلك على عكس المادة ٢٢ - حول الحالة الأولى التي تناولناها آنفاً- التي عُطِّل تطبيقها بسبب تعليقه على صدورِ قرارٍ وزاري.

وبناءً على ذلك، لا يَستفيد صاحب العمل -عملياً - إلا من الحالة الثانية للخفض، بتوافر شروط المادة ٢٣.

ويرى بعض الفقهاء ألا مانعَ قانوني من الجمع بين الخفضِ بموجب المادة ٢٢ -إذا ما افترضنا وجودَ قرار وزاري-، والخفضِ المقرر بموجب المادة ٢٣[3].

وفي هذا الصدد، **نرى** عدم تطبيق القَيْد المتعلق بنسبة الخفض في حال الجمع بين صورتَيْ الخفض كونه قيداً متعلقاً بالمادة ٢٣ فقط.

وينص القانون المصري على هذه الصورة من الخفض، إذ تُخفَّض نسب اشتراكات تأمين إصابة العمل بمقدار الثُلث في حال التزمَ صاحب العمل بعلاج العامل المصاب ورعايته طبياً. وفي حال التزَم بقيمة تعويض الأجر - التعويض المؤقت- ونفقات الانتقال، بموجب ترخيص وزير التأمينات بذلك، تُخفَّض نسبة الاشتراكات بمقدار الثلث أيضاً[4].

وقد اشترط القرار الصادر عن وزير المالية رقم ٥٥٤ لعام ٢٠٠٧، للاستفادة من الخفض لدى تحمل صاحب العمل تعويض الأجر ونفقات الانتقال، ألا يقلَّ عدد العمال في المنشأة عن المئة[5].

---

[1] تُنظر المادة ٢٣.

[2] اجتهاد المؤسسة رقم٤/٢٥٧٢/ ت تاريخ ١٤/٧/ ١٩٦٨، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٨٥.

[3] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٤٦.

[4] المقطع الثاني من المادة ٤٦.

[5] المادة ٢٠ من القرار. وتجيز الفقرة ب من المادة ٢٤ من القانون الأردني للمجلسِ أن يُقرِّر خفض الاشتراكات المقرَّرة في البند ١ من الفقرة أ من هذه المادة - أيْ الاشتراك في تأمين إصابة العمل - بنسبة ٥٠% من قيمتها إذا تولى صاحب العمل العلاجَ

أما القانون الفرنسي، فقد أجاز للجنةِ المنشأة، في بعض المنشآت، إدارةَ خدمة تقديم التعويض العيني والتعويض النقدي المؤقت للعمال المصابين. وتُعفى المنشأة، في هذه الحالة، إعفاءً جزئياً من دفع الاشتراكات، إذ يقتصرُ على الجزء المتعلق بالخطر الذي لا يتحمل صاحب العمل عبأه المالي(١).

وختاماً لهذا الفصل الذي تناول تأمينَ إصابة العمل نقول: إن خصوصيةَ النظام القانوني لإصابة العمل لا تتعلق بالأساس القانوني للمسؤولية عن هذه الإصابة فحسب، وإنما تتعلق بتأمين إصابة العمل أيضاً، الذي ينفرد عن التأمينات الاجتماعية الأخرى بخصائصَ تميزه، والتي لا تُعَدُّ خصائصَ فقط، وإنما سماتٍ أيضاً فرضتها طبيعةُ هذا التأمين ومتطلباته.

ولعلَّ من أهم هذه الخصائص وأخطرها استخدامَ نسبة الاشتراك في هذا التأمين كسياسة وقاية، وهو ما يقتضي من المشرع السوري ايلاءَ الاهتمام الخاص، والاستفادةَ من الصلة الوثيقة التي تربط سياسةَ الوقاية بالتعويض عن إصابة العمل.

بالنتيجة، يُعَدُّ تأمينُ إصابة العمل أحد فروع التأمينات الاجتماعية، تجمعه بها قواعد مشتركة، ويتميز من بعض تلك الفروع بقواعدَ أخرى تحكمه. فمع اتصافه بالطابع الإلزامي، فإنه يُموَّل من جانب صاحب العمل وحده، فضلاً عن تحرره من قيودٍ عُلِّق على توافرها شرطُ الخضوع لبعض التأمينات الاجتماعية، أو للاستفادة من تعويضاتها.

فلا يُشترط عدم تجاوز سنٍ قصوى للاشتراك في تأمين إصابة العمل، كما لا يُشترط حدٌّ أدنى من العمال في المنشأة، أو حتى مدة اشتراكٍ معينة في هذا التأمين لاستحقاق تعويضاته. أما عن الاشتراك في تأمين إصابة العمل، فتختلف القوانين في تحديد الأجر الأساس لحساب مبلغ الاشتراك في هذا التأمين. كما تختلف في طريقة تحديد نسبة الاشتراك، التي إما أن تعتمد على معيار الخطر فتتغير من منشأةٍ إلى أخرى ومن نشاطٍ إلى آخر، وهو ما يتبعه القانون الفرنسي بشكلٍ واضح، وإما أن تستقلَّ

الطبي وصرف البدلات اليومية للمصاب بالعجز المؤقت عن العمل طبقاً لأحكام هذا القانون. يُنظر: محمد عبد الله الظاهر: إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي فقهاً-تشريعاً-اجتهاداً. د. ن/الأردن، ١٩٩٤، ص ٥٧. بينما يجوز خفض هذه النسبة -وفق القانون البحريني- بمقدار الثلث في حال التزم صاحب العمل بقيمة التعويض المؤقت ونفقات الانتقال إذا رخّص الوزير ذلك بقرارٍ منه بناءً على موافقة مجلس الإدارة. ويجوز خفضها أيضاً، وبالنسبة ذاتها، في حال التزم صاحبُ العمل بالتعويض العيني - العلاج- وفق أحكام القانون، إذا كان يمتلك مستشفى خاص لعلاج عماله، ويصدر بالخفض قرارٌ من الوزير بموافقة مجلس الإدارة [المادة ٤٨]. قانون التأمين الاجتماعي معدلاً حتى عام ٢٠٠٢ الصادر بالمرسوم بقانون رقم ١٩٧٦/٢٤ وتعديلاته. منشورات الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في البحرين، مرجع سابق، ص ٢٨.

[1] BUHL. Michel. Op.cit. p 241.

وتورد المادة رقم 413-13CSS من القانون الفرنسي - كما أسلفنا- استثناءً من مبدأ احتكار هذه الصناديق لإدارة فرع تأمين إصابة العمل، إذ تنص على استمرار مفعول التراخيص الممنوحة قبل تاريخ ١٣ أيار لعام ١٩٦٠ لهيئاتٍ ومنشآتٍ معينة، المتعلقة بجواز قيامها بالتقديم المباشر لكلٍّ أو لجزءٍ من تعويضات إصابة العمل. وفي الحالة الثانية، تُخفَّض نسبة الاشتراك بنسبة ما تشارك به من تعويضات.

عنه، فتُعدُّ نسبةً ثابتة لا يمكن استخدامها كسياسةِ وقاية، تلك السياسة التي تعتمد عل ى زي ادة نس بة الاشتراك أو خفضها بقدر ما تحقق المنشأة السلامة المهنية لعمالها، وبقدر ما تنخفض معدلات ح دوث إصابات عمل فيها. وقد تبنى القانون السوري النسبةَ الثابتة، فقصَّر في الاستفادة من الكثير من ميزات نسبة الاشتراك المتغيرة.

الفصل الثاني

تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل على العمال

تمهيد وتقسيم

يترتب على كون تأمين إصابة العمل أحد فروع التأمينات الاجتماعية أن يَخضع لأحكامه من يَخضع لقانون التأمينات الاجتماعية. فالقاعدةُ أن يخضعَ العامل لأحكام تأمين إصابة العمل بالتبعية، أيْ بمجرد خضوعه لقانون التأمينات الاجتماعية. إلا أنه نظراً إلى خصوصية هذا الفرع من التأمينات، قد ينص القانون على بعض الاستثناءات، وذلك لإخضاع فئاتٍ عمالية لهذا التأمين على الرغم من استثنائها أصلاً من قانون التأمينات الاجتماعية، أو أن يقومَ بتفويضُ السلطة التنفيذية بحقٍّ تقريرِ استفادة بعض الفئات من هذا التأمين، أو أن يمنحَ القانونُ الأفرادَ حقَّ التأمين الاختياري من إصابة العمل.

وبناءً على ذلك، تُطبق أحكام تأمين إصابة العمل على العمال الخاضعين لقانون التأمينات الاجتماعية – وهذا ما يستدعي دراسةَ مفهوم العامل وفقاً لهذا القانون –، فضلاً عن تطبيق هذا التأمين تطبيقاً خاصاً على فئاتٍ مستثناة أصلاً من هذا القانون، إما وفق نصٍ قانوني صريح، أو بقرارٍ وزاري بموجب تفويضٍ من القانون.

بناءً على ما سبق، سيُقسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل على العامل الخاضع لقانون التأمينات الاجتماعية

المبحث الثاني: تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل بنصٍ قانوني خاص

المبحث الثالث: تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل بقرارٍ وزاري

المبحث الأول

تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل على العامل الخاضع لقانون التأمينات الاجتماعية

يستتبع نصُّ قانون التأمينات الاجتماعية على إخضاعِ العمال لأحكامه ضـ رورةَ تحديـ د مصـ طلح العامل وفقاً هذا القانون.

وبالرجوع إلى أحكام القانون الأقرب، وهو قانون العمل، نجد أن تحديدَ مصطلح العامل الوارد في قانون التأمينات بالاستعانة بهذا المصطلح الوارد في قانون العمل، ومن ثَمَّ، أن نَعدَّ العامـ ل الخاضـ ع لقانون التأمينات كلَّ عاملٍ خاضعٍ لأحكام قانون العمل، إنما هو تحديدٌ جامد يوقِفـ ه مبـ دأُ اسـ تقلالية القانونين، الذي يعكِس اختلافَ الفئاتِ الخاضعة لكلٍّ منهما، هذا فضلاً عن عدم تعليق تطبيـ ق قـ انون التأمينات على اشتراط وجود عقد عمل.

وبناءً على ذلك، فتحديدُ مصطلح العامل الخاضع لقانون التأمينات لا يمكن أن يتم وفق أحكام قانون العمل، وإنما وفق تعريفٍ أوسع غير مقيدٍ بمسألة الخضوع لقانون العمل، أو حتى بوجود عقد عمل.

وبذلك، سيُقسم هذا المبحث إلى مطلبيْن:

المطلب الأول: استقلالية قانون التأمينات الاجتماعية عن قانون العمل

المطلب الثاني: تعريف العامل الخاضع لقانون التأمينات الاجتماعية

المطلب الأول- استقلالية قانون التأمينات الاجتماعية عن قانون العمل

لاستقلاليةِ قانون التأمينات الاجتماعية عن قانون العمل وجهان، أوّلهما، اخـ تلافُ فئـ ات العمـ ال الخاضعين لكلٍّ من القانونيْن؛ فمن الفئات من يخضع لأحد القانونيْن ويُستثنى من أحكام القانون الآخر. أما ثانيهما، فيتمثل في عدم تعليق تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية على وجود عقد عمل، فقد تنشـ أ علاقةُ العمل وفق عقودٍ أخرى. وسيُعالِج كلٌّ من هاتين النقطتين فرعٌ مستقل.

الفرع الأول- اختلاف فئات العمال الخاضعين لكلٍّ من القانونيْن

يتمثل أحد أوجه استقلاليةِ قانون التأمينات الاجتماعية عن قانون العمل بعدم تطابقهما مـ ن حيـ ث الفئات الخاضعة لأحكام كلٍّ من هذين القانونيْن. حتى إن بعض الفئات التي تنضـ وي تحـ ت أحكـ امِ أحدهما مستثناةٌ من أحكام الآخر، وبالعكس.

فقد تستثني بعض قوانين التأمينات الاجتماعية فئاتٍ من العمال، وذلك لاعتباراتٍ مختلفة، كما هي الحال بالنسبة إلى خدم المنازل نظراً إلى الصعوبات الإدارية في تسجيلهم وحصرهم، أو العمال المؤقتين والعرضيين، وذلك لصعوبة حصرهم[1]، بسبب طبيعة عملهم المؤقتة.

وقد تُستثنى من إلزامية الاشتراك في تأمين إصابة العمل الأعمالُ الكتابية والتجارية، وذلك لقلة حالاتِ تعرُّض ممارسيها للأخطار المهنية[2].

كما لا يُشترط أن تخضعَ الفئاتُ العمالية الواردة في قانون التأمينات الاجتماعية السوري لقانون العمل رقم٩١ لعام ١٩٥٩، إذ إن القاعدة تقضي بتطبيق أحكامِ القانون الأول على العمال عموماً، بغض النظر عن خضوعهم لقانون العمل[3].

وبناءً على ذلك، فنطاقُ تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية أوسعُ من نطاق تطبيق قانون العمل[4]، ذلك أن الفئات المستثناة من قانون العمل[5] قد تدخل ضمن الفئات الخاضعة لقانون التأمينات الاجتماعية، إذ إن هذا القانون الأخير مستقلٌ بذاته، وليس مقتصراً على التأمين من الإخلال بالتزامات قانون العمل[6].

ومن تطبيقاتِ استقلالية نطاق تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية السوري عن نطاق تطبيق قانون العمل الموحد نصُّ القرار الوزاري رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤[7] على استفادة فئاتٍ مستثناة من قانون العمل من أحكام قانون التأمينات الاجتماعية اختيارياً، كخدم المنازل وأفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.

هذا بالإضافة إلى أن معيارَ استثناء العمال القائمين بالأعمال العرضية المؤقتة من قانون العمل الموحد مختلفٌ عن معيار استثناء هذه الفئة من قانون التأمينات الاجتماعية، وذلك لاختلاف شروط

---

[1] يُنظر: د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص١٤٨.

[2] يُنظر: د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ١٤٧.

[3] اجتهاد المؤسسة رقم ٧٦ تاريخ ١٩٥٩/٨/٢٢، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢١٧.

[4] كان القانون السوري رقم ٤١٩ لعام ١٩٥٥، المتعلق بإنشاء صناديق التأمين والادخار، يُحيل في تحديد نطاق تطبيقه إلى أحكام قانون العمل.

[5] نصت المادة ٨٨ من قانون العمل الموحد على الطوائف المستثناة من أحكام عقد العمل الفردي -الفصل الثاني من الباب الثاني-، وهي العمال القائمون بأعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر- وفق تعديل الفقرة أ من المادة ٨٨ وفق القانون رقم ٢٤ تاريخ ١٠-١٢-٢٠٠٠- باستثناء بعض المواد الواردة في هذا الفصل، بالإضافة إلى أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً، وضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها وغيرهم ممن يطبق عليهم قانون التجارة البحري.

[6] نقض سوري رقم ١٠٠٩ أساس ٣٣١١ تاريخ ١٩٦٨/٥/٢١.

[7] قرار صادر بتاريخ ٣٠-١١-٢٠٠٤، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢ لعام ٢٠٠٥، ص ص ١٥٣-١٥٤.

استثنائها في كلٍّ من القانونين. إذ يُشترط لاستثنائها من أحكام الفصل الثاني من الباب الث اني[1] م ن قانون العمل العرضيةُ، أيْ ألا تدخل بطبيعتها في نشاط صاحب العمل، ومدةٌ أدن ى؛ أيْ ألا يس تغرق إنجاز هذه الأعمال أكثر من ستة أشهر[2]، في حين أنها تستثنى من قانون التأمينات الاجتماعية[3]، وإنْ وإنْ دخلت بطبيعتها في نشاط صاحب العمل أو تجاوزت مدةَ ستة أشهر. إذ إن ش رطَ التوقي ت ف ي قانون التأمينات الاجتماعية لا يخضع لمدةٍ محدَّدة كتلك التي نص عليها قانون العمل السوري.

وعلى ذلك، لم يَشترط قانون التأمينات الاجتماعية السوري –لاستثناء فئة العمال القائمين بالأعم ال العرضية المؤقتة– مدةً أدنى لهذا العمل، وإنما اكتفى باتصافِ العمل بالتوقيت[4].

فأعمالُ المقاولات، التراحيل، الأعمال الموسمية، وأعمال الشحن والتفري غ تُع دُ م ن الأعم ال العرضية المؤقتة، التي ذكرتها المادة الثانية على سبيل المثال. وهي من الأعم ال الت ي ق د ت دخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل، فضلاً عن أنها قد تستغرق أكثر من ستة أشهر، وقد تم اس تثناؤها من قانون التأمينات الاجتماعية، عدا تأمين إصابة العمل – كما سيأتي تفصيله– إذ تخضع له هذه الفئة استثناءً.

إلا أن هذه الفئة قد تخضع لأحكام قانون العمل في حال لم تتوافر فيها الشروط، أيْ في حال دخلت بطبيعتها في نشاط صاحب العمل، واستغرق القيام بها أكثر من ستة أشهر.

هذا بالإضافة إلى أن المادة ١٥١ من قانون التجارة البحرية تُلزِم تطبيقَ قانون العمل فيما يخ تص بالحوادث وأمراض المهنة التي تصيب الملاحين وتُكيَّف هذه الإصابات في ض وء ق انون التأمين ات الاجتماعية، وهي فئةٌ مستثناة استثناءً جزئياً من تطبيق قانون العمل السوري[5].

---

[1] فاستثناءُ فئة العمال الذين يباشرون أعمالاً عرضية مقتصرٌ على أحكام عقد العمل الفردي من دون أحكام قانون العمل الأخ رى. وتخضع فيما يتعلق بعقد العمل للأحكام الواردة في القانون المدني السوري.

[2] راجع القانون رقم ٢٤ لعام ٢٠٠٠ حول تعديل بعض أحكام قانون العمل السوري، منشور ف ي الجري دة الرس مية، الع دد١ لعام ٢٠٠١، ص ٤.

[3] البند ١ من الفقرة ل من المادة ٢: "... ولا يسري على: ١– العمال الذين يستخدمون في أعمالٍ عرضية مؤقتة إلا فيما يَردُ ب ه نصٌ خاص".

[4] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٣٣ وما بعدها.

[5] وفق نص المادة ٨٨: "يُستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل: ج– ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها وغي رهم مم ن يسري عليهم قانون التجارة البحري".

وقد اتبع القانون المصري أيضاً طريقةَ الاستبعاد في تحديد نطاق تطبيق قانون العمل، وذلك باستثناء بعض الفئات من أحكامِه[١]. وذلك بخلاف قانون التأمينات الاجتماعية، الذي اتَّبع في تحديد نطاق تطبيقه طريقةَ الحصر والتعداد لا الاستثناء والاستبعاد[٢]. فعَدَّد هذا القانون الأخير الفئاتِ الخاضعة له من العاملين في القطاع الخاص، وذلك في الفقرة ب من المادة الثانية[٣]، واشترط خضوعهم لقانون العمل، فضلاً عن شرطيْن متلازميْن: أن تكون سن المؤمن عليه ثمانية عشرة سنة فأكثر، وأن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمةً، واستثنى من هذا الشرط الثاني كلاً من عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ[٤].

وبناءً على ذلك، يَخضع لقانون التأمين الاجتماعي المصري كلُّ عاملٍ خاضعٍ لأحكام قانون العمل وتوافر فيه شرطا انتظامِ العلاقة والسن.

أما عن شرط السن، فقد حدَّده القانون–كما ذكرنا– بثمانية عشر سنة فأكثر. وأما عن شرط الانتظام، فقد نصت المادة الثانية من القرار الوزاري رقم ٢٨٦ لعام ١٩٧٦ على أن علاقةَ العمل تُعدُّ منتظمة بتوافر أحد شرطيْن: أن يدخل العمل الذي يزاوله العامل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط، أو كان انجازُه يستغرق ستة أشهرٍ على الأقل[٥].

وعلى الرغم من تعليق الخضوع لقانون التأمينات الاجتماعية المصري على شرط الخضوع لقانون العمل، تَرِدُ استثناءاتٌ عدَّة على هذه القاعدة؛ إذ تنص المادة الثالثة – استثناءً من المادة الثانية – على تطبيق أحكام تأمين إصابة العمل على التلاميذ الصناعيين، الطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي، المُكلَّفين بالخدمة العامة وفقاً للقانون رقم ٧٦ لعام ١٩٧٣ في شأن الخدمة العامة للشباب الذي أنهى المراحل التعليمية[٦]، فلا يُتطلب شرط السن بالنسبة إلى خضوع هذه الفئات لأحكام تأمين إصابة العمل. وكذلك الحكم فيما يتعلق بالأعمال المؤقتة وعمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ، التي أُعفيت من شرط الانتظام بصراحةِ الفقرة ب من المادة الثانية من قانون التأمين الاجتماعي المصري وأُخضعت لهذا القانون الأخير[٧].

---

[١] وفق نص المادة ٤ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣ : " لا تسري أحكام هذا القانون على :... ب– عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم – ج– أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً، وذلك ما لم يَرِدْ نصٌ على خلاف ذلك".

[٢] يُنظر في ذلك: د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ٢٧.

[٣] بينما نصت الفقرة أ من هذه المادة على خضوع العاملين في القطاع العام لهذا القانون.

[٤] الفقرة ب من المادة ٢.

[٥] في حين أن الفقرة هـ . من المادة الأولى من قانون العمل المصري، التي عرَّفت العملَ العرَضي، لم تكتفِ بتوافر أحد هذين الشرطين، وإنما تطلبت تلازمهما معاً.

[٦] نقض مصري رقم ٥١٩٦ لسنة ٦٢ ق جلسة ٢٠-٥-١٩٩٣ السنة ٤٤ ع ٢ ص ٤٦٦.

[٧] إلا أن هذا الخضوع جزئيٌ وليس كاملاً – كما سيأتي تفصيله– فقد استُثنيت من أحكام تأمين البطالة. [المادة ٩١].

ويُبرَّر استثناءُ هذه الفئة من شرط الانتظام بأنَّ عملها يدخل بطبيعته في الغالب الأعم في نشاط صاحب العمل الذي يؤدى العمل لحسابه، وغالباً ما يكون عملها مؤقتاً يستغرق مدةً تقل عن ستة أشهر. ولذلك، يطبق قانون التأمينات الاجتماعية المصري على هذه الفئة، وإنْ كانت علاقةُ العمل غير منتظمة[1].

كما تُطبَّق أحكام تأمين إصابة العمل على فئة من هم في حكم خدم المنازل، على الرغم من استثنائهم من قانون العمل المصري[2].

كلُّ ذلك، على خلاف القانون السوري، الذي فَصَلَ بين القانونيْن، فضلاً عن اتساع نطاق تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية السوري مقارنةً بنطاق قانون العمل الموحد.

وإنْ كان المشرع المصري مُتشدداً بعض الشيء- بتطلُّبه شرطَيْ السن وانتظام العلاقة العقدية للخضوع لقانون التأمينات الاجتماعية - إلا أنه ضمَّ فئاتٍ استثناها قانون التأمينات الاجتماعية السوري، إما كلياً أو جزئياً. فقد صدرت قوانين عدَّة تتعلق بالتأمينات الاجتماعية تُعدُّ مُكمِّلةً لأحكام القانون رقم ٧٩ لعام ١٩٧٥ حول التأمين الاجتماعي على العمال، وذلك كالقانون رقم ١٠٨ لعام ١٩٧٦ حول التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال، القانون رقم ١١٢ لعام١٩٨٠ حول التأمين الاجتماعي الشامل، والقانون رقم ٥٠ لعام ١٩٧٨ حول التأمين الاجتماعي على المصريين العاملين في الخارج[3].

وبإصدار تلك القوانين، تم إخضاعُ كثيرٍ من الفئات المستثناة من أحكام القانون رقم ٧٩ لعام ١٩٧٥ إلى بعض التأمينات الاجتماعية، ومن هذه الفئات خدم المنازل مِمَّن يعملون في المنازل الخاصة، إذ يخضعون لأحكام قانون التأمين الشامل رقم ١١٢ لعام ١٩٨٠، فضلاً عن عمال الزراعة المؤقتين[4]، وأصحاب الأعمال[5].

---

[1] د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٦٦.

[2] الفقرة ب من المادة ٤ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣: " لا تسري أحكام هذا القانون على... ب- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم ".

[3] يَمنح قانون التأمين الاجتماعي على المصريين العاملين في الخارج رقم ٥٠ لعام ١٩٧٨ حقَّ التأمين الاختياري لهذه الفئة ممن لا لا يخضع لقانون رقم ٧٩ لعام١٩٧٥ أو للقانون رقم ١٠٨ لعام ١٩٧٦، وهم: العاملون المرتبطون بعقود عمل شخصية- أو لحسابهم الخاص، العاملون لدى المنظمات الدولية والإقليمية داخل مصر والمرتبطون معها بعقود عملٍ شخصية، والمهاجرون. يُنظر: هيام ملاط، مرجع سابق، ص ١٢٠.

[4] لا يخضع عمال الزراعة المؤقتين لقانون التأمينات الاجتماعية السوري-كما سيأتي شرحه-، إذ يُشترط أن يكون عقد العمل الزراعي سنوياً أو غير محدَّد المدة، وذلك باستثناء تأمين إصابة العمل الذي لا يتطلب الخضوع لأحكامه توافر أحد هذين الشرطين.

[5] لا يخضع أصحاب الأعمال لقانون التأمينات الاجتماعية السوري إلا اختيارياً، وذلك باستثناء تأمين إصابة العمل.

وعلى ذلك، فقد وسَّع قانون التأمينات الاجتماعية المصري من نطاقه، فأدخل فئاتٍ من العمال استثناها قانون العمل[1].

وكذلك الحكم وفق الاجتهاد القضائي اللبناني، إذ لا يمكن إخضاع شخصٍ ما لأحكام قانون الضمان الاجتماعي إلا إذا كان أجيراً بمفهوم المادة ٦٢٤ موجبات[2]. فلا يُشترط خضوعه لقانون العمل، وإنما يُطبَّق مفهوم العامل وفق القانون المدني.

وقد طُبقت هذه القاعدة أيضاً من قِبل المشرع الفرنسي، فقد وَرَدَ مصطلح العمال الواسع -كما سيأتي تفصيله- في قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي، ليضمَّ، سواء العمال الخاضعين لقانون العمل، أم حتى المستثنون منه[3]، وذلك في حال توافرت فيهم شروطُ هذا المصطلح، أيْ العناصر الثلاثة من عملٍ، وأجرٍ، وعلاقة تبعية.

إذ لا يُعلَّق الخضوع للنظام العام للضمان الاجتماعي على الخضوع لقانون العمل، وإنما على توافر العناصر الثلاث لعلاقة العمل[4]، والتي تتميز - كما سيأتي تفصيله- بالمرونة، وبمفهومها الواسع.

وغنيٌّ عن الذكر أن الفئات الخاضعة لقانون التأمينات الاجتماعية خاضعةٌ حُكْماً لتأمين إصابة العمل، وذلك لارتباط هذا التأمين ارتباطَ الجزء بالكل. وبموجبِ هذه العلاقة، فإن إخضاعَ القانون

---

[1] د.السيد محمد عمران، مرجع سابق، ص ٢١٣.

[2] م.ع.ت في بيروت. قرار رقم ٩١٥ تاريخ ٣-١١-١٩٧٢، مذكور لدى: رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٨٣. إلا أن خضوعَ الأجير لأحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ لعام ١٩٨٣ المتعلق بطوارئ العمل لا يستلزم بالضرورة خضوعَه لأحكام قانون العمل [كانت المادة الأولى من المرسوم اللبناني رقم ١٣٦ لعام ١٩٨٣ تنص على أن تخضعَ لأحكام هذا المرسوم الإصاباتُ التي تلحق بأجيرٍ مرتبطٍ بعقد استخدام بمفهوم المادة ٦٢٤ ف ١ من قانون الموجبات والعقود]. راجع: اجتهادات محكمة النقض اللبنانية، قضايا العمل، اجتهادات، نزاعات عمل فردية وجماعية، إعداد: نبيلة زين، مرجع سابق، ص ٤٠١. وقد استمرت مجالس العمل التحكيمية على إخضاع العمال لأحكام قانون طوارئ العمل القديم، سواء كان عملهم دائماً أم طارئاً أم ظرفياً مؤقتاً، هذا فضلاً عن أن صفةَ الاستخدام أو العمل الدائم لم تكن شرطاً مطلوباً لاستفادة المصاب من المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ لعام ١٩٤٣عند إصابته بطارئ عمل، ذلك أن هذا المرسوم كان قد صدر قبل ثلاث سنوات من صدور قانون العمل الذي يُحدِّد صفةَ الأجير وصاحب العمل والعلاقة التعاقدية بينهما، فقد عدَّ المرسوم الأجير الذي يخضع لأحكامه ذلك الذي يعمل بموجب عقد استخدام وفق العناصر الواردة في المادة ٦٢٤ من عمل وأجر وعلاقة تبعية. [م.ع.ت رقم ١١٧ ت ١٩٩٣/٣/١٠]. تُنظر: اجتهادات محكمة النقض اللبنانية، قضايا العمل ١٩٩٢-١٩٩٤، إعداد: نبيلة زين، د. ن / لبنان، ط١، ١٩٩٤، ص ١٥٧.

[3] استُثني من قانون العمل الفرنسي كلٌّ من العمال المؤقتين والموسميين، وبوابي الأبنية السكنية [L 7211-3 C.trav] وخدم المنازل [L7221-2 C.trav]، إلا أن هذا الاستثناء كان جزئياً، إذ تظل بعض المواد مطبقةً على هذه الفئات، وذلك كالمادة L1226-1 C.trav، حول الغياب بسبب إصابة طبيعية، المادة L3133-3-4 C.trav حول عطلة الأول من أيار، المادة L3242-1 C.trav حول دفع الأجر، المادة L 1152-1 C.trav et s حول الاعتداء المعنوي، والمادة L 1153-1 C.trav et s حول الاعتداء الجنسي.

[4] L 311-2 CSS: "Sont affiliées obligatoirement aux assurances sociales du régime général…salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient… la forme, la nature, ou la validité de leur contrat".

بعض الفئات لتأمين إصابة العمل حصراً – للجزء- لا يعني خضوعها لقانون التأمينات الاجتماعية –للكل–[1].

الفرع الثاني- عدم اشتراط وجود عقد عمل لتطبيق قانون التأمينات الاجتماعية

لم يتطلبْ الاجتهاد الفقهي والقضائي وجودَ عقد عمل بين العامل وصاحب العمل كشرطٍ لتطبيق قاعدة الخضوع لقانون التأمينات الاجتماعية كما هي الحال فيما يتعلق بقانون العمل، فقد اكتفى بوجود علاقة العمل لإلزام صاحب العمل بالاشتراك عن عماله لدى المؤسسة التأمينية[2].

فمصطلحُ العامل، الذي ورد في قانون التأمينات الاجتماعية السوري، مصطلحٌ واسع، يشملُ كلَّ شخصٍ طبيعي يقوم بعملٍ مأجور، أيّاً كان نوعه، وتربطه بصاحبِ عمل علاقةٌ تبعية. وتُعد علاقة العمل هذه واقعةً مادية؛ فلا يُشترط لإنشائها وجود عقد عمل. حتى إن كثيراً من الفقهاء يذهبون إلى أبعد من ذلك، فيَرون أن علاقةَ العمل قد تنشأ بمجرد دخول العامل إلى المنشأة وممارسته العمل فيها تحت إدارة صاحب العمل، وإنْ لم يكن ذلك بموجب عقد عمل[3].

ولا يُشتَرط في علاقة العمل –لتتوافر صفةُ العامل- خضوعُها لقانونٍ معين، كقانون العمل أو القانون المدني، فالعمالُ البحريون خاضعون لقانون التأمينات الاجتماعية على الرغم من عدم خضوعهم الكامل لقانون العمل الموحد رقم ٩١ لعام ١٩٥٩[4]. ذلك أن قانون التأمينات الاجتماعية لم يُحِلْ في تحديد نطاق تطبيقه إلى أحكام قانون العمل، خلافاً للقانون السابق رقم ٤١٩ لعام ١٩٥٥[5].

ويترتب على عدم اشتراط وجود عقد عمل أن ارتباطَ العامل مع صاحب العمل بعقد عمل باطلٍ لا يَمنع استفادةَ العامل من أحكام قانون التأمينات الاجتماعية[6].

---

[1] يُنظر: رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٧٩.

[2] إلا أن القانون رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦ كان قد اشترط لتطبيقه، ومن ثَمَّ، لاستفادة العامل من الحقوق المترتبة له بسبب إصابة العمل، وجودَ عقد عمل بين العامل وصاحب العمل. يُنظر: سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٢٣.

[3] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ١٥٠.

[4] تُنظر المادة ٨٨ من قانون العمل الموحد. وراجع: بعض الإيضاحات والإرشادات العامة الصادرة عن مؤسسة التأمينات الاجتماعية عام ١٩٥٩، مرجع سابق، ص٢٤.

[5] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ١٥٠. إلا أن اجتهاداً صادراً عن محكمة النقض السورية رقم ١٣٣٥ أساس ٩٨٧ تاريخ ٢٣-٨-١٩٧٠ كان قد خرج على هذه القاعدة: "من حيث أن اجتهاد هذه المحكمة قد استقر على أن المادتين ٢-١٩ تأمينات اشترطت للاستفادة من أحكامه أن تكون العلاقة بين الطرفين علاقة عقد عمل، حتى لو كانت في أعمال عرضية مؤقتة كعمال المقاولات والعمال الموسميين وأضرابهم، كما هو ظاهر من نص المادتين المشار إليهما والمادة الثانية من القرار رقم ٢٠ لعام ١٩٥٩ في شأن تنفيذ المادة ١٩ المذكورة والمواد ١ إلى ٩ من القرار رقم ٢٣ لعام ١٩٥٩ في شأن تنفيذ المادة ١٠٦، خاصة المادة ٤٤ منه المتعلقة بالأعمال العرضية المؤقتة، وإنه إذا ما انتفت هذه العلاقة بالمعنى المقرَّر بقانون العمل كان لا مجالَ لتطبيق قانون التأمينات الاجتماعية بحق المصاب"، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢١٨.

[6] اجتهاد المؤسسة رقم ٢٦٤٥/٤/ص آ تاريخ ١٩٦٤/٩/١٠، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ١٥٣.

وإذا لم تكن لوجود عقد العمل– أو حتى لصحتّه– أهميةٌ في هذا المجال، فإن هذا يعني أن أحكامَ قانون التأمينات الاجتماعية تُطبق على العامل الحدث ذي العقد الباطل(١).

فلا أثرَ لأيِّ أحكامٍ أخرى –عقديةٍ كانت أو نظامية تَحكم علاقة الطرفين– في عَدِّ الشخص عاملاً وفق قانون التأمينات الاجتماعية، ولا أثرَ أيضاً –في حال توافرت صفةُ العامل– لأيِّ تسميةٍ خاصة يستخدمها كلٌّ من العامل وصاحب العمل. فيُعد عاملاً وفق قانون التأمينات الاجتماعية كلُّ من يشمله التعريف الفقهي للعامل، وذلك أيّاً كانت تسميته الخاصة أو الأحكام القانونية التي يخضع لها في علاقته مع صاحب عمله(٢).

وبالإضافة إلى عدم تطلب وجود عقد العمل أو صحته، يُخضع قانونُ التأمينات الاجتماعية فئاتٍ من العمال لا تتوافر فيها كلُّ عناصر التعريف الفقهي للعامل، كعنصر التبعية، وهذه هي الحال بالنسبة إلى عمال المقاولات، إذ تَخضع هذه الفئة –كما سبق بيانه– لأحكام تأمين إصابة العمل. كما يُخضِع قانون التأمينات الاجتماعية لأحكامِه فئاتٍ غير عمالية، كما هي الحال بالنسبة إلى أصحاب الأعمال، التي تُعَدُّ إحدى الفئات التي تناولها القرارُ الوزاري رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤.

ولم يَشترط القانون الفرنسي أيضاً وجودَ عقد عمل، إذ وردت عبارة "أيّاً كان شكل وطبيعة العقد أو صحته" ضمن نص المادة L311-2CSS التي تناولت الأحكامَ العامة للخضوع للنظام العام للضمان الاجتماعي(٣).

وكذلك الحكم بالنسبة إلى المادة L 411-1 CSS، التي تناولت أحكامَ الخضوع لتأمين إصابة العمل، إذ لم تتطلب وجودَ علاقةٍ عقدية(٤).

إلا أن اجتهادَ محكمة النقض الفرنسية كان قد علّق – في السابق–هذا الخضوع على وجود عقدٍ يربط العامل بصاحب العمل، إلا أنه لم يتطلب له شكلاً معيناً، أو أن يكون عقداً صحيحاً(٥). كما أكد

---

١ راجع في ذلك الصفحة ٦٢ وما بعدها من هذه الأطروحة.

٢ يُنظر اجتهاد المؤسسة رقم٤/٩٩١/ص تاريخ ١/٤/ ١٩٦٤، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ١٥١.

3 "…quels que soient…la forme, la nature ou la validité de leur contrat".

وتنص المادة L 111-2-2 CSS أيضاً على إلزامية الخضوع لأحد أنظمة الضمان الاجتماعي بغض النظر عن شكل أو طبيعة أو صحة العقد.

"… quels que soient… la forme, la nature ou la validité de leur contrat …".

وكذلك الحال بالنسبة إلى المادة L 311-2 CSS، المتعلقة بالخضوع للنظام العام للضمان الاجتماعي:

"Sont affiliées obligatoirement aux assurances sociales du régime général … quels que soient …la forme, la nature, ou la validité de leur contrat".

4 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit.p 354.

L 411-1 CSS: "Est considéré comme accident du travail, quelque qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chef d'entreprise".

5 Cass. Ass.plén., 17 déc. 1965, D. 1966, 97.

مذكور لدى: رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٧٩.

الاجتهاد الفقهي الفرنسي وجوبَ إقرار التعويضات بغض النظر عن صحة عقد العمل أو بطلانه، في حين خالف الاجتهاد القضائي الفرنسي ذلك فيما يتعلق بإصابات العمل[١].

إلا أنه، منذ عام ١٩٧٧، لم تَعُد اجتهادات الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية تتطرق إلى البحث في وجود عقد عمل في هذا المجال، وإنما اكتفت باستخلاصِ توافر علاقة التبعية وفق أحكام المادة L 311-2 CSS، كما هي الحال بالنسبة إلى من يعمل مدرباً في نادٍ رياضي[٢] أو موزعِ الصحف[٣]. فضلاً عن أن المنطق والعدالة يفرضان تطبيقَ قانون التأمينات الاجتماعية على العمال جميعهم من دون استثناءٍ، طالما كان عملهم يتم بإدارةٍ وتحت سلطة صاحب العمل[٤].

وبالنتيجة، لا يتطلب القانون الفرنسي وجودَ عقد عمل، وما على المصاب سوى إثبات قيامه بتنفيذ عمل لحساب الغير، بأيِّ صفةٍ كانت، ما دامت علاقةُ التبعية متوافرة.

وفيما يتعلق بالخضوع لأحكام تأمين إصابة العمل، فإن مسؤوليةَ صاحب العمل عن الإصابة تَفترض عدم اشتراط وجود عقد عمل، إذ إن هذه المسؤولية لا تقوم على الاستخدام ذاته، وإنما على علاقة التبعية، فإذا اشتُرط وجود عقد استخدام فذلك لأن القانون يَفترض توافرَ علاقة التبعية بين صاحب العمل والمصاب[٥].

ونذكر في هذا الصدد أن القانون التونسي رقم ٢٨ لعام ١٩٩٤ يُخضع فئتيْ خدم المنازل والمتدربين لأحكام تأمين إصابة العمل، وذلك أيّاً كانت وضعية العامل أو نظام تأجيره، وأيّاً كان نوع النشاط الذي يقوم به[٦].

---

١ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٦٣. وقد كان الاجتهاد الفرنسي السابق، قبل سنة ١٩٣٨، يربط تطبيق قانون إصابة العمل بصحة عقد الاستخدام. يُنظر: د. فرنان بالي، مرجع سابق، ص ٢٤. ثم عَدّل قانون ١ تموز لعام ١٩٣٨ من نطاق تطبيق قانون ١٨٩٨– بالإضافة إلى زيادته قيمةَ التعويض– فقد نص على أن تطبق أحكامه على كلِّ من يثبت بأيِّ طريقةٍ كانت أنه كان ينفذ، سواء بتجربةٍ أم تدريبٍ–بعقدٍ صحيح أم لا –، عمليةَ استئجار خدمات.

"Quiconque aura prouvé par tous moyens qu'il exécutait à un titre quelconque même d'essai ou d'apprentissage un contrat valable ou non de louage de services".

V. Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

2 Cass.soc., 3 mars. 1977, Bull.civ. V, n° 132 et n° 133.

3 Cass.soc., 17 févr. 1977, Bull.civ. V, n° 99.

مذكور لدى: رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٨٢.

٤ يُنظر في ذلك: د. فرنان بالي، مرجع سابق، ص ٢٤.

٥ د. فرنان بالي، مرجع سابق، ص ٢٤.

٦ الفصل الرابع من القانون. ويرى الفقه التونسي أيضاً في علاقة العمل معياراً لتحديد الأشخاص المستفيدين من نظام التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية. وبذلك، فإنه يكتفي بوجود التبعية، فلا يتطلب في عقد العمل – إنْ وجد– أن يكون صحيحاً مستوفياً شروطه القانونية. راجع: مصطفى صخري: أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام. مكتبة دار الثقافة/عمان، ١٩٩٨، ص ١١.

المطلب الثاني- تعريف العامل الخاضع لقانون التأمينات الاجتماعية

لم يُحدِّد قانون التأمينات الاجتماعية السوري تعريفاً لمصطلح العمال الوارد في المادة الثانية منه، كما أنه لم يُحِلْ في تحديده إلى أيِّ قانونٍ آخر، كما فعل بالنسبة إلى تعريف الأجر- وذلك بموجب نص الفقرة ز من البند ٣ من المادة الأولى منه. ويُترجَم هذا الإغفال بنيَّة المشرع في إطلاق مصطلح العامل ما دام لم يُقيَّد بتعريفٍ معين(١).

ويؤيِّد اجتهادُ المؤسسة التأمينية هذا الإطلاق، والذي يَنتج منه تفسيرُ مصطلح العامل من دون قَيْد(٢).

ولعلَّ أوسعَ تعريفٍ للعامل يُلجأ إليه في غياب التعريف التشريعي في قانون التأمينات الاجتماعية، هو التعريف الفقهي. فبتوافر العناصر الثلاثة في الشخص الطبيعي، من تقديم العمل، ووجود الأجر، والخضوع لسلطة وإشراف صاحب العمل، يُعَدُّ هذا الشخص عاملاً وفق قانون التأمينات الاجتماعية(٣).

الفرع الأول- عنصر العمل Le travail

يُعَدُّ العمل(٤) محلَّ التزام العامل تجاه صاحب العمل ومُبرِّر وجود التبعية، كما أنه أساسُ صفة العامل، فضلاً عن كونه سببَ استحقاق الأجر.

ويُقدَّم العمل من قِبل شخص طبيعي حصراً. وعلى ذلك، لا يمكن للأشخاص الاعتبارية أن تَحمل صفةَ العامل(٥)، هذا فضلاً عن أن الحماية من الأخطار التي تُغطيها قوانين التأمينات الاجتماعية، من شيخوخةٍ، عجزٍ، وفاةٍ، مرضٍ، بطالةٍ، وإصابة عمل تُعدُّ أخطاراً لا تَرِدُ إلا على الشخص الطبيعي من دون الاعتباري(٦).

ويُطرح سؤال، في هذا الصدد، حول مدى خضوعِ العامل الأجنبي لقانون التأمينات الاجتماعية في الدولة التي يعمل فيها؟

لقد تناولت الاتفاقيات الدولية موضوعَ خضوع العامل الأجنبي لقوانين التأمينات الاجتماعية، إذ أقرَّت الاتفاقية رقم ١١٨ لعام ١٩٦٢ مبدأ المساواة في المعاملة بين الوطنيين والأجانب في مجال

---

١ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ١٤٩. فتُعرِّف المادة الثانية من قانون العمل الموحد العاملَ بأنه "كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر، مهما كان نوعه، في خدمة صاحب العمل وتحت سلطته أو إشرافه".

٢ اجتهاد المؤسسة رقم ٩٩١/٤/ص تاريخ ١٩٦٤/٤/١، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢١٧.

٣ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ١٥١.

٤ نتناول هنا العمل لحساب الغير وليس العمل المستقل، إذ تنتفي علاقة التبعية في الصورة الثانية.

٥ اجتهاد المؤسسة رقم ٢٦٤٥/٤/ص آ تاريخ ١٩٦٤/٩/١٠، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ١٥٣.

٦ أما عن صاحب العمل، فقد يكون شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً. [راجع المادة ١ من قانون العمل السوري].

التأمينات الاجتماعية عموماً[١]، وأقرَّت الاتفاقية رقم ١٩ لعام ١٩٢٥ ذلك المبدأ في مجال التعويض عن إصابة العمل خصوصاً[٢].

وبتصديق سوريَة على هاتين الاتفاقيتين، فإن نصوص قانون التأمينات الاجتماعية السوري لا تُميِّز بين العمال الأجانب والسوريين[٣]، سواء بالنسبة إلى الخضوع لأحكامه، أم للاستفادة من التعويضات الواردة فيه.

وقد تأيَّد ذلك باجتهاد المؤسسة التأمينية الذي نص على استفادة العمال السوريين وغير السوريين العاملين في سوريَة من قانون التأمينات الاجتماعية، من دون تمييزٍ أو اشتراط للمعاملة بالمثل[٤].

إلا أنه ليس للعمال الأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد استصدارِ ترخيصٍ من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، وأن يُسمح لهم بالإقامة بشرط المعاملة بالمثل[٥] مع الدولة التي ينتمي إليها هذا العامل الأجنبي، وفي حدود تلك المعاملة[٦]، على أن يُحدِّد الوزير شروطَ منح هذا الترخيص[٧].

---

١ صدَّقت سوريَة على هذه الاتفاقية بالمرسوم التشريعي رقم ١٧٠ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٢، مرسوم منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٤٣ لعام ١٩٦٣، ص ٨٨٣١.

٢ سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٢٩.

٣ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٦٢. وقد تم تصديق الاتفاقية رقم ١٩ لعام ١٩٢٥ بموجب المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة رقم ٩٤٤ تاريخ ٢٣ أيار ١٩٦٠ حول الموافقة على مدِّ تطبيق الاتفاقات الخاصة بالعمل التي سبق أن صدَّقت عليها كلٌّ من سوريَة ومصر قبل الوحدة على الجمهورية العربية المتحدة بإقليميها. راجع: مجموعة تشريعات العمل والتأمينات. إعداد: أحمد حسين، مرجع سابق، ص ٧٤٤.

٤ اجتهاد المؤسسة رقم ٢١٧٣/٤/ص تاريخ ١٩٦٧/٩/٣. إلا أن المؤسسةَ التأمينية السورية كانت تشترط أن تكون عقود العمل المتعلقة بالعمال الأجانب العاملين في سوريَة مبرمةً في سورية إلا أنها عَدَلت عن هذا الشرط فيما بعد [اجتهاد المؤسسة رقم ٢٢٠ تاريخ ١٩٥٩/٨/٣٠ و ٣٣٦ تاريخ ١٩٥٩/٩/٨ و ١٠ /٥٣٥/ص تاريخ ١٩٦٣/١٢/٢٠] مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٤٧.

٥ لا تعارضَ مع تعطيل مبدأ المعاملة بالمثل وفق الاتفاقيات الدولية، فيما يتعلق بتطبيق مبدأ المساواة في قانون التأمينات الاجتماعية بين الأجانب والسوريين، أما هنا فيتعلق بمنح الترخيص وإجازة الإقامة.

٦ المادة ٣٥ من قانون العمل السوري.

٧ المادة ٣٦ من قانون العمل السوري. وتُلزم المادة ٣ من القرار الوزاري السوري رقم ٢٠٤٠ تاريخ ٢٠٠٥/١١/٢٠ -المتعلق بأحكام استخدام العمالة في سوريَة بناءً على متطلبات السياسة الوطنية - العمالَ العرب غير السوريين الحصول على ترخيصٍ بالعمل في سورية. ولا يُمنح الترخيص النهائي لصاحب العمل إلا بعد حصوله على إشعارٍ من المؤسسة التأمينية باشتراك العامل صاحب الترخيص في التأمينات الاجتماعية [الفقرة ج من المادة ٨ من القرار]. إلا أن القرارَ أجاز للوزير إعفاءَ بعض الفئات من العرب والأجانب من شرط المعاملة بالمثل، أو من شرط الحصول على ترخيص العمل، أو من بعض شروط هذا الترخيص أو إجراءاته الواردة في هذا القرار[المادة التاسعة من القرار]. منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢ لعام ٢٠٠٦، ص ١٣٢.
وتجدر الإشارة هنا إلى نص القرار رقم ٢٠٤٠ لعام٢٠٠٥ في المادة الرابعة والعشرين منه على إلغاء القرار رقم ١٢٤ لعام ١٩٨١ وتعديلاته.

إلا أن شرطَ المعاملة بالمثل، الذي أوردته المادة ٣٥ من قانون العمل السـوري ضـمن شـروط الترخيص للعامل الأجنبي بالعمل في سوريَة[١]، إنما يتعلق بهذا الترخيص الأجنبي، فلا يتعـداه إلـى الحقوق العمالية التي تترتب على عقد العمل، ذلك أن قانون العمل السوري هو القانون الـذي يحكـم علاقة العامل الأجنبي مع صاحب عمله بعد إجازته بالعمل في سورية[٢].

بيْد أنَّ اجتهاداً للوزارة رقم ع /٧٩٢٨/٢ تاريخ ١٩٦٥/٧/١٤ استندَ إلى أحكام الفقرة الأولى مـن المادة ٢٠ من القانون المدني السوري التي تقضي بأن يطبق على الالتزامات التعاقدية قـانون الدولـة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين، إذا اتحدا موطناً، فإن اختلفا موطناً سرى قـانون الدولـة التي تم فيها العقد، هذا ما لم يتفق المتعاقدان أو يتبين من الأوضاع أن قانوناً آخر هـو الـذي يـراد تطبيقه. كما استند الاجتهاد إلى أحكام المادة السادسة من قانون العمل السوري، التي أجـازت تطبيـقَ الشرط الأكثر فائدة للعامل، وإنْ خالف هذا الشرط أحكام الفصل الثاني من الباب الثاني مـن القـانون المذكور الخاص بعقد العمل الفردي. وبذلك، نص الاجتهاد على أن تَحكم هذه العلاقة قـوانين العمـل والتأمينات السورية، من حيث المبدأ، ما لم يتضمن العقد الخاص بينهما نصاً على خلاف ذلك يُشـكِّل شرطاً أفضل لمصلحة العامل[٣].

وعلى ذلك، فالالتزامات التي ترتبها كلٌّ من أحكام قانوني العمل والتأمينات الاجتماعية تُعدُّ إحـدى صور الالتزامات التعاقدية الناشئة عن عقود العمل.

أما فيما يتعلق بالعمال العرب، فتنص المادة الرابعة من ميثاق العمل العربي على أن تَعمل الـدول العربية، قدر المستطاع، على توحيد شروط وأوضاع العمل المطبقة على عمالها[٤].

كما صدر القرار الوزاري رقم ٢١٣٠ تاريخ ٢٠٠٥/١٢/٤ [منشور في الجريدة الرسمية، العدد ١٢ لعام ٢٠٠٦، ص ص ٨٧٤-٨٧٥]، فقد نصت المادة الأولى منه على جواز الإعفاء من شروط وإجراءات ترخيص العمل لفئاتٍ، كالعرب والأجانب الـراغبين بالإقامة في القطر والذين لا يمارسون أي عملٍ على أن يُدوَّن على تصريح الإقامة عبارة "لا يُسمح له بالعمل في سوريَة"، وكذلك الجهات أو الفئات التي يتم استثناؤها من شرط الحصول على ترخيص العمل بموجب نصٍ قانوني خاص.

[الفقرتان أ-ب من المادة الأولى من القرار].

بالإضافة إلى إعفاء العرب والأجانب الذين لا تقل مدة إقامتهم في سوريَة عن عشر سنوات متصلة من شرط مزاحمة اليد العاملـة الوطنية ومبدأ المعاملة بالمثل. [المادة الثالثة من القرار، منشور في الجريدة الرسمية، العـدد ١٢ لعـام ٢٠٠٦، ص ص ٨٧٤ - ٨٧٥].

[١] فَرضَت المادة ٢١٩ من قانون العمل السوري مؤيداتٍ جزائية في حال مخالفة المادة ٣٥، فقد نصت على عقوبة الحبس لمـدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تتجاوز ٥٠٠ ل.س أو بإحدى هاتين العقوبتين على كل أجنبيٍ يخالف المادة ٣٥، أو يخـالف أي شرطٍ من شروط الترخيص بالعمل. ويُعدُّ كلٌّ من صاحب العمل ومدير المحل أو من ينوب عن أيُهما مسـؤولاً عـن المخالفـات المذكورة.

[٢] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٦٤.

[٣] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٤٧ وما بعدها.

[٤] يُنظر: د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٧٥٤.

كما تمنح الاتفاقية العربية رقم ١٤ لعام ١٩٨١ العاملَ العربي حقَّ الاستفادة من التأمينات الاجتماعية، عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية، مما يستتبعُ التمتعَ بالحقوق والميزات التي يتمتع بها العمال الوطنيون[١]. وتُلزم هذه الاتفاقية[٢] تشريعَ كلِّ دولةٍ أن يُتيح للعامل العربي تلك الاستفادة[٣].

وتنص الاتفاقية العربية رقم ٢ لعام ١٩٦٧ أيضاً- المتعلقة بتنقل الأيدي العاملة- على استفادتهم من الحقوق والميزات التي يتمتع بها عمال الدولة التي ينتقلون للعمل بها - وهذا يشملُ التأمينات الاجتماعية- من دون الأخذِ بمبدأ المعاملة بالمثل[٤].

وفي الأحوال كلِّها، فاجتهادُ المؤسسة التأمينية رقم ٢١٧٣/٤/ص تاريخ ١٩٦٧/٩/٣ ينص - كما أسلفنا -على مبدأ المساواة بين العمال السوريين وغير السوريين العاملين في سوريَة من قانون التأمينات الاجتماعية من دون أيِّ تمييزٍ أو اشتراط المعاملة بالمثل، ويشمل ذلك أيضاً الأحكامَ المتعلقة بحقوق المستحقين عن العامل المصاب بإصابة عمل، حتى لو كانوا يقيمون خارج الأراضي السورية بتاريخ وقوع الإصابة[٥].

وخلافاً للقانون السوري، يُعلِّق القانونُ المصري تطبيقَه على العمال الأجانب العاملين في القطاع الخاص على اجتماع شرطيْن: ألا تقل مدة عقود عملهم عن السنة، وأن توجد اتفاقيةٌ خاصة حول المعاملة بالمثل مع دولة العامل الأجنبي، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي صدَّقت عليها جمهورية مصر العربية[٦].

ويُفترض بطبيعة الحال توافر الشروط العامة للخضوع لقانون التأمين الاجتماعي المصري، أيْ خضوع العامل الأجنبي لقانون العمل المصري، وألا تقلَّ سنه عن الثمانية عشر[٧].

---

[١] دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٦٣.

[٢] أُقرت هذه الاتفاقية في الدورة التاسعة لمؤتمر العمل العربي المنعقد في بنغازي آذار لعام ١٩٨١.

[٣] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٢٣.

[٤] صدَّقت سوريَة على هذه الاتفاقية بموجب المرسوم التشريعي رقم ٣٨ لعام ١٩٦٩، يُنظر: د. شواخ الأحمد، مرجع سابق، ص ١٧٣.

[٥] يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٦٣.

[٦] المقطع الأخير من المادة ٢. وتنص المادة ٢٧ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣ أيضاً على شرط المعاملة بالمثل لإخضاع الأجانب لأحكام هذا القانون. وللوزير تحديد حالاتِ إعفائهم من هذا الشرط. وتستلزم المادة ٢٨ من قانون العمل المصري، قبل مزاولة الأجنبي أي عمل، الحصولَ على ترخيصٍ من الوزارة المختصة، وأن يكون مُصرَّحاً له بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل. ويُحدِّد الوزير بموجب التفويض بنص المادتين ٢٩- ٣٠ شروطَ الحصول على الترخيص بالعمل وحالاتِ إلغائه، والأعمالَ المُحظَّر عليهم ممارستها.

[٧] د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٤٣. ووفق القانون اللبناني، يَخضع الأجراء الأجانب العاملون على الأراضي اللبنانية، لحساب صاحب عمل أو أكثر، لفرع طوارئ العمل والأمراض المهنية ضمن شروط، وهي أن

أما عن القانون الفرنسي، فإن عبـارةَ "أيًّـاً كانـت جنسـيتهم"، الـواردة ضمن نـص المـادة L 311-2 CSS – المتعلقة بالخضوع الإلزامي للنظام العام للضمان الاجتماعي–، تُفيد خضوعَ العامل لأحكامه، سواء كان فرنسياً أم أجنبياً(١).

وقد نصت الاتفاقية الدولية رقم ٩٧ لعام ١٩٤٩ – المتعلقة بالعمال المهاجرين– على مبدأ المساواة في المعاملة أمام الحماية من الأخطار الاجتماعية الواردة في قانون الضمان الاجتماعي الفرنسـي، إذ صدَّقت فرنسا عليها منذ العام ١٩٥٥(٢).

وفيما يتعلق بتأمين إصابة العمل، فقد صدَّقت فرنسا في عام ١٩٢٨ على الاتفاقية الدولية رقـم ١٩ لعام ١٩٢٥ حول مبدأ المساواة في المعاملة بين العمال الأجانب والوطنيين فيما يتعلق بالتعويض عـن إصابة العمل(٣).

ومع مراعاة أحكام الاتفاقيات بين الدول الأوربية، لا يجوز للعامل الأجنبي ممارسة نشـاطٍ مهنـي مأجور على الأراضي الفرنسية، إلا بعد الحصول على ترخيصٍ مُسبَق بالعمل(٤).

أما عن الآثار القانونية لقيام العامل الأجنبي بالعمل من دون استصدار ترخيص، ومن ثَـمَّ، غيـر المشترك عنه لدى المؤسسة التأمينية، فإنه يُعدُّ عاملاً غير نظامي، يأخذ **في رأينا** حُكمَ العامل السوري الذي لم يُشترك عنه. وعلى ذلك، فله – كما سيأتي شرحه– مطالبةُ المؤسسة التأمينية – وفـق نـص المادة ٧٩ من القانون السوري– الوفاءَ بالتزامها بالتعويض على أساس الحد الأدنى للأجـور، ولهـذه الأخيرة الرجوع على صاحب العمل وفق أحكام المادتيْن ٣٧–٧٩، بمبلغ الاشتراكات المقرَّرة وفوائـد

يكون حائزاً على إجازة عمل وفق القوانين والأنظمة المرعية، وأن تكون الدولة التي ينتمون إليها تُقرُّ للُّبنانيين مبدأ المساواة فـي المعاملة مع رعاياها فيما يتعلق بهذا التأمين. [الفقرة الثالثة من المادة ٩].

١ وتنص المادة L 111-2-2 CSS أيضاً على إلزامية الخضوع لأحد أنظمة الضمان الاجتماعي بغض النظر عن الجنسية، وطنيةً كانت أو أجنبية.

"... quel que soit... leur nationalité ...".

وكذلك الحال بالنسبة إلى المادة المتعلقة بالخضوع للنظام العام للضمان الاجتماعي.

L 311-2 CSS: "Sont affiliées obligatoirement aux assurances sociales du régime général ... quelle que soit leur nationalité ".

L 380-1 CSS: "Tout personne résidant en France de façon stable et régulière relève du régime général lorsqu'elle n'a droit à aucun autre titre aux prestations en nature d'un régime d'assurance maladie et maternité ...".

فيَخضع كلُّ من يقيم على الأراضي الفرنسية بشكلٍ مستقر ونظامي للنظام العام للضمان الاجتماعي في حال لم يكـن مسـتحقاً أيَّ تعويضاتٍ عينية بموجب أحكام تأمين المرض الطبيعي والأمومة.

٢ إلا أن هذا التصديق كان جزئياً، إذ لم يتناول الملحق رقم ٢ من الاتفاقية.

V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 912.

3 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 912.

٤ المادتان: L 5221-5 C.trav, L 5221-1 C.trav.

تأخيرها أولاً، وبما تكلّفته من نفقاتٍ وتعويضٍ قِبَل العامل غير المشترك ثاني اً، وه و حك مٌ يش مل التأمينات الاجتماعية كلّها، بما فيها تأمين إصابة العمل(١).

ووفق القانون الفرنسي، لا يَخضع العامل الأجنبي لقانون الضمان الفرنسي ما لم يكن وضع إقامت ه نظامياً، إلا أنه في حال المخالفة، فالاشتراكاتُ تبقى واجبة(٢).

وبناءً على ذلك، يُطبق هذا الحكم على العامل غير النظامي سواء كان فرنسياً، في حال لم يُش تَرك عنه، أم كان أجنبياً، إذ تَجِبُ الاشتراكات وتُستحق التعويضات. وبذلك، يَستحق العامل الأجنبي تعويضَ إصابة العمل في حال كُيِّفت إصابته بالمهنية(٣).

فالتزامُ المؤسسة التأمينية بالتعويض عن إصابة العمل مستقلٌ عن مسألة كون العمل مراعياً أنظم ةَ الإقامة أو لا(٤).

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه في حال تخلَّفت عن إصابة العمل نتائجُ جسيمة، فللعاملِ الأجنبي الذي لم يشترَك عنه لدى المؤسسة التأمينية الفرنسية الحقُّ في طلب تعديل وضع إقامته على الأراضي الفرنسية وجعلها قانونية(٥).

وللمؤسسة التأمينية الفرنسية – كما أسلفنا–مطالبةُ صاحب العمل بما تكبدته من تعويض اتٍ ع ن العامل الأجنبي غير النظامي(٦).

وفي مجال تأمين إصابة العمل، تقوم المؤسسة التأمينية باسترداد كامل النفقات التي دفعتها بموجب تعويضات الإصابة قِبَلَ العامل الأجنبي غير النظامي(٧).

---

١ ويتناول بعض الفقهاء الآثارَ القانونية التي تترتب على عقد عمل العامل الأجنبي غير النظامي، إذ يقع ب اطلاً بطلان اً مطلق اً، ويُحكم للعامل بتعويض مُعادل للعمل الذي قام به، ولا تترتب بقية الآثار المترتبة على عقد العمل. يُنظر: سليمان ال دوس: أج ر العاملين في القطاع الخاص عن العمل الإضافي وفي الأوقات الممنوعة وفي ظل عقدٍ باطل في التشريع السوري، مجلة المحامون السورية، العددان ١١–١٢ لعام ١٩٩٧ السنة ٦٢، ص ١٠٤٤.

٢ المادة L115-6 CSS.

3 Cass.soc., 28 nov. 1974. Bull.civ. n° 579. V. Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

4 Sans papiers mais pas sans droit, juin 2004, publication Gisti. www.gisti.org.

5 Art. 21 bis 9° de l'ordonnance du 2nov. 1945. Sans papiers mais pas sans droit, juin 2004, publication de Gisti. www.gisti.org.

٦ المادة L 471-1 CSS.

V. Sans papiers mais pas sans droit, juin 2004, publication Gisti. www.gisti.org.

٧ المادة L 115-6 CSS.

الفرع الثاني- عنصر الأجر La rémunération

يَشترط التعريف الفقهي للعامل أن يكون العمل الذي يقوم به مأجوراً، وذلك أيَّاً كانت طبيعة هذا الأجر، نقدياً أو عينياً[١]، أو مبلغُ هذا الأجر.

وتَطلُّب الأجر مرتبطٌ بالأساس الذي تقوم عليه قوانين التأمينات الاجتماعية، أيْ الاشتراكات، كونه أساسَ حساب نِسَبِها، فضلاً عن أنه أساسُ حساب التعويضات التي تمنحها هذه القوانين[٢].

وبناءً على ذلك، يَستبعد الاجتهاد القضائي الفرنسي الخضوعَ للنظام العام للضمان الاجتماعي، سواء في حال انعدم الأجر[٣].

إلا أن اشتراطَ العمل المأجور ليس مطلقاً، إذ تنص بعض القوانين على حالاتٍ ينعدم فيها الأجر مع بقاء العامل خاضعاً لقانون العمل، أو لقانون التأمينات الاجتماعية.

فقد أجاز قانون العمل السوري -بالنسبة لبعض فئاتِ العمال المتدرجين- أن يقلَّ الأجر عن الحد الأدنى المقرر قانوناً إلى درجة الانعدام[٤]. وبالنتيجة، لم ينفِ هذا القانون عن المتدرجين صفةَ العمال على الرغم من انعدام الأجر[٥].

وتنص المادة ١٤٢ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣ على قاعدةٍ مماثلة، إذ تَشترط ألا تقلَّ المكافأة - أيْ الأجر- في المرحلة الأخيرة من التدرج عن الحد الأدنى للأجر المُحدَّد لفئة العمال في المهنة أو الصنعَة التي يتدرج فيها.

ويُبرِّر هذا الاستثناء أن العاملَ المتدرج- وإنْ انعدم أجره- لا يقصد التبرعَ بعمله، وإنما الاستفادةَ من الفرصة التي يمنحه إياها صاحب العمل، فيتعلم أصول المهنة مقابلَ قيامه بالعمل[٦].

---

١ يُجيز الاجتهاد القضائي الفرنسي أن يكون هذا الأجر عينياً فقط.

Cass. Ass. plén., 8 janv. 1993, Bull. n° 1.

كما لم تتطلب المادة L 311-3 CSS من القانون الفرنسي، المتعلقة بالخضوع الإلزامي للنظام العام للضمان الاجتماعي، بالنسبة إلى عمال المنازل، الممثلين التجاريين، مديرو أو أعضاء الجمعيات والصحفيين، وغيرهم من الفئات التي أوردتها المادة، أن يكون الأجر نقدياً، وإنما نصت على إمكان اقتصاره على الوهبة.

2 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 360.

3 Cass.soc., 30 janv. 1985, Bull. n° 49.

٤ يقتصر ربطُ أجر العامل المتدرج - وفق نص المادة ٣٨ - بالحد الأدنى للأجور المحدَّدة لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها، فيها، على المرحلة النهائية من التدرج فقط.

٥ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٢٣.

٦ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ١٦٤.

وخلافاً لِمَا نص عليه القانونان السوري والمصري، لا ينعدم أجرُ المتدرج في عقد التـ درج وفـ ق قانون العمل الفرنسي، إذ يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر[١]، وإنْ كان مبلغه محدَّداً وفق نسبةٍ مئويـ ـة من الحد الأدنى للأجور تختلف تبعاً لعنصريْ السن وتطور المتدرج في السلم المهني[٢].

أما عن قانون التأمينات الاجتماعية، فقد أخضعت الفقرة ل من المادة الثانية من القـ ـانون السـ ـوري العمالَ المتدرجين لأحكامه صراحةً إلى جانب العمال العاديين[٣]. وذلك بخلاف القانون المصري، الذي لم يُخضع العاملَ المتدرج لأحكامه، بنصٍ صريح، بيْد أنَّ تلك الأحكام تُطبق في حال توافرت الشروط العامة للخضوع، أيْ شرطا السن والانتظام[٤]. إلا أن العاملَ المتدرج -استثناءً مـ ـن هـ ـذه القاعـ ـدة- يَخضع لأحكامِ تأمين إصابة العمل[٥].

ووفق القانون الفرنسي، فعباراتُ المادة L311-2 CSS، المتعلقة بالخضوع الإلزامي للنظام العـ ـام للضمان الاجتماعي، قد جاءت عامةً بمدلولها تمتد إلى فئة العمال المتدرجين[٦]. وينطبق ذلـ ـك أيضـ ـاً على كلٍّ من عقد التدريب[٧]، ومدة التجربة[٨].

أما بالنسبة إلى العمال - من غير المتدرجين- الذين يعملون من دون أجرٍ، وبقصد التبرع، فـ ـإنهم يُستثنون من قانون التأمينات الاجتماعية السوري[٩].

فالاتفاق على القيام بعملٍ غير مأجور ينفي عن القائم به صفةَ العامل. وعلى ذلك، فعملُ الرهبـ ـان في بعض المدارس الطائفية الخاصة، على سبيل التبرع من دون أي أجرٍ، لا يُشكل علاقةَ عقد عمـ ـلٍ مع هذه المدارس[١٠].

إلا أن استثناءً يَرِدُ على هذه القاعدة، يتعلق بحالة العمل الإجباري، إذ أجاز المشرع السوري- وفق المرسوم التشريعي رقم ١٣٣ تاريخ ٢٩-١٠-١٩٥٢- فرْضَ العمل الإجباري على الأهلـ ـين مجانـ ـاً للقيام بأعمال شَقِّ الطرق، وغير ذلك من الغايات العمرانية التي ينتفعون منها، إلا أنـ ـه حـ ـرصَ فـ ـي

---

[١] المادة L 6221-1 C.trav.

[٢] المادة L 6222-27 C.trav. ومع ذلك، فالأجر قد ينعدم بالنسبة إلى العامل المتدرب. [L 6342-3 C.trav].

[٣] المادة ٢ : "تسري أحكام هذا القانون على الفئات التالية :.... ل- جميع العمال وكذلك المتدرجون منهم".

[٤] الفقرة ب من المادة ٢.

[٥] المادة ٣ من القانون المصري.

[٦] "... أيًاً كان شكل أو طبيعة أو مدى صحة العقد ".

"…quels que soient …la forme, la nature, ou la validité de leur contrat".

[7] Cass.soc, 10 janv. 1980, Bull.civ. n° 4.

وتنص المادة L 6342-1 C.trav من قانون العمل الفرنسي صراحةً على وجوب إخضاع العامل المتـ ـدرب لقـ ـانون الضـ ـمان الاجتماعي.

[8] Cass.soc., 7 oct. 1960. Bull.civ. n° 841, Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

[٩] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٦٧.

[١٠] اجتهاد الوزارة رقم ع /٧٠٠٨/٢/ تاريخ ١٩٦٥/٦/٢٤، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٢٣ وما بعدها.

الوقت ذاته على صيانة حقوق هؤلاء العاملين؛ فأوجب تطبيق أحكام قانون العمل المتعلقة بساعات العمل، تشغيل النساء، وطوارئ العمل. وعلى ذلك، فللعامل حقُ مطالبة الدولة بالتعويض عن حوادث العمل التي تقع أثناء هذا العمل الإجباري، والذي يُقدَّر وفقاً لمعيارٍ واحد، هو جسامة الضرر، إذ إن العملَ غير مأجور[1].

وفي هذا الصدد، **نرى** وجوبَ تطبيق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية المتعلقة بتأمين إصابة العمل على القائمين بالعمل الإجباري، طالما أنها كانت مطبقةً وفق قانون العمل قبل صدور قانون التأمينات الحالي، ذلك أن تعديلَ القانون الذي تخضع له إصابة العمل لا يلغي استفادةَ هذه الفئة من أحكامه.

وعلى الرغم من فقدان عنصر الأجر تماماً بالنسبة إلى بعض الفئات، فإنها تبقى خاضعةً لقانون التأمينات الاجتماعية، كما في حال قامت بالعمل فئاتٌ غير عمالية، إذ يمتد نطاق التطبيق، إما بمنحها حقَّ الاستفادة الاختيارية، أو بإخضاعها جزئياً لبعض أحكامه.

فبموجب القرار الوزاري السوري رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤، يجوز لبعض الفئات التي قد لا يتصف عملها بالمأجور، كأفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً، ولذوي المهن الحرة والمشتغلين لحسابهم وأصحاب الحرف، أو من لا يُعُد عملها مأجوراً أصلاً، كفئة أصحاب العمل، التأمينُ لدى المؤسسة التأمينية اختيارياً – باستثناء تأمين إصابة العمل-.

بينما ينص القانون المصري- استثناءً من أحكام المادة الثانية – على خضوع فئاتٍ غير عمالية خضوعاً جزئياً، وذلك لأحكام تأمين إصابة العمل فقط، وهذا ما يُطبَّق على التلاميذ الصناعيين، الطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي، والمكلفين بالخدمة العامة وفقاً للقانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ في شأن الخدمة العامة للشباب الذي أنهى المراحل التعليمية[2].

وقد شمل القانون الفرنسي فئةَ طلاب مؤسسات التعليم العالي والمدارس التقنية والعالية وصفوف المرحلة الثانية التحضيرية في هذه المدارس بالخضوعِ الإلزامي للضمان الاجتماعي[3]، وذلك بالنسبة إلى التعويضات العينية لكلٍّ من تأمينيْ المرض الطبيعي والأمومة[4]، بشرط ألا يُجاوزوا سنَّ الثامنة والعشرين[5]. إضافةً إلى أنه قد نص على تطبيق أحكام تأمين إصابة العمل على هذه الفئات-كما سيأتي سيأتي تفصيله- في حالاتٍ معينة.

---

[1] نقض سوري رقم ٢٧٣٨ أساس ١٣٥٢ تاريخ ١٩٦٤/١١/٢٣. إذ تجيز المادة ٢٩ من الدستور السوري فرضَ العمل الإجباري بقانون للقيام بالخدمات الثقافية والعمرانية والصحية، ولمكافحة الكوارث العامة، وفي حالات الحرب والطوارئ. وقد نُشر المرسوم التشريعي في الجريدة الرسمية، العدد ٦٦ لعام ١٩٥٢، ص ٤٦٢٩.

[2] المادة ٣. ويُنظر: نقض مصري رقم ٥١٩٦ لسنة ٦٢ ق جلسة ٢٠-٥-١٩٩٣ السنة ٤٤ ع ٢ ص ٤٦٦.

[3] المادة L 381-4 CSS.

[4] المادة L 381-7 CSS.

[5] المادة R 381-5 CSS.

حتى إن القانون الفرنسي يبتعد عن تطلبِ عنصر الأجر إلى حَدِّ النص على تطبيق أحكـ ـام تـ ـأمين إصابة العمل على القائمين بأعمال التبرع[١].

الفرع الثالث- عنصر التبعية La subordination

يُعَدُّ عنصر التبعية أيضاً أساسَ صفة العامل الذي يُقدِّم عمله المأجور لحساب صاحب العمل، كمـ ـا أنها - من حيث المبدأ- أساسُ تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية. ففضلاً عن عدم اشتراط وجود عقد العمل - الذي بحثنا فيه سابقاً- يُكتفى بوجود علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل ليتوافر عنصـ ـر التبعية.

ولا يَتشدد الفقه السوري حول اشتراط توافر هذا العنصر، فوجودُ أيٍّ مـ ـن التبعيـ ـة الحقوقيـ ـة أو الاقتصادية لدى من يُقدِّم العمل، يمنحه صفةَ العامل في معرض تطبيق قانون التأميـ ـات الاجتماعيـ ـة، بشرط توافر العنصريْن الآخريْن: أن يكون العامل شخصاً طبيعياً، وأن يتصف العمل بالمأجور[٢].

فإذا ما تَبيَّن من نصوص العقد، أو حتى من واقع العلاقة القائمة بين العامل وصـ ـاحب العمـ ـل، أن ثمة قيوداً تُفرض على الأول تجاه الثاني، سواء من حيث تحديد مواعيد العمل أم طريقتـ ـه، بحيـ ـث لا يَستقل في أدائه عن إرادة صاحب العمل، وُجدت التبعية الحقوقية، ومن ثَمَّ، علاقةُ العمل[٣].

ويتساهل الاجتهاد القضائي السوري -من جهته أيضاً- حول مسألة التبعية، إذ لـ ـم يتطلـ ـب لقيـ ـام عنصر الإدارة والإشراف، بقاءَ العامل تحت رقابة صاحب العمل المباشرة يتتبع حركاتـ ـه وسـ ـكناته، وإنما اكتفى بمجرد احتفاظ صاحب العمل بحقِّ السلطة والإدارة، أو بوضع طريقـ ـة للعمـ ـل وقيامـ ـه بمحاسبة العامل عليها. ولا تنفي ملكيةُ العامل لمعدات العمل أو استئجاره لها وجودَ علاقة التبعيـ ـة[٤]، وكذلك في حال تحملٍّ نفقاتِ بعض الخامات الضرورية للقيام بالعمل[٥].

---

1 L 743-2 CSS, R 743-4 CSS, Cass.soc, 21 févr 1980, Bull.civ, n° 181.

٢ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ١٦٢.

٣ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ١٦٠. وقد رفضت محكمة صلح العمل بدمشق دعوى المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل بسبب عدم إثبات المصاب وجودَ علاقة التبعية. [يُنظر حكمها رقم ٢٩٩ أساس ٥٦٣ تاريخ ١٥-٧-٢٠٠٩].

٤ تُنظر اجتهادات محكمة النقض السورية تاريخ ٣٠-١-١٩٥٨ و ٨-١٠-١٩٥٨ و ٣٠-٦-١٩٥٩، مـ ذكورة لـ دى: صـ بحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢١٩. وحكمها رقم ٢٥٦ تاريخ ١٩٥٤/٣/٢٥: لا يكفي لاعتبار عامل النول اليدوي عاملاً أن يشتغلَ في بيته على نولٍ خاص به أو جارٍ بإيجاره. فإذا ما ظهر قيدٌ يتعلق بالعامل بحيث لا يستقل في أداء الخدمة عن إرادة صاحب العمـ ـل توافرت التبعية الحقوقية، ومن ثَمَّ، علاقةُ العمل. مذكورة لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ١٦٠.

٥ اللجنة المختصة في مجلس الدولة في الرأي رقم ٣٨٣ تاريخ ١٩٦٦/١٢/٢٤، مـ ذكور لـ دى: أحمـ د وليـ د سـ راج الـ دين، مرجع سابق، ص ١٦٢.

ووفق القانون الفرنسي، لم يُذكر شرط التبعية صراحةً في المادة المتعلقة بالخضوع للنظام العام للضمان الاجتماعي[1]، إلا أنها أوردت شرطَ العمل لحساب صاحب عمل أو أكثر بأجر، مما يُستخلص منه وجوبَ توافر هذا العنصر.

إلا أنه بالنسبة إلى الأشخاص المسجلين في سجلات التجارة، أو المهن، أو الشركات، فإن القانون الفرنسي قد أقام قرينةً بعدم وجود عقد عملٍ مع معطي الأوامر [المقاول]، ما لم يتصف نشاطهم بعلاقة تبعية حقوقية دائمة معه، وبذلك، يُعدون عمالاً مأجورين، فيخضعون للنظام العام للضمان الاجتماعي[2].

ويرى الفقه الفرنسي في عنصر التبعية شرطاً أساسياً لتمييز العامل التابع عن العامل المستقل، إلا أن اشتراطَ ديمومة هذا العنصر لا يتعارض مع كون العمل دائماً أو مؤقتاً عرضياً[3].

كما يتساهل القانون الفرنسي –في مجالِ تطبيق الأحكام المتعلقة بإصابة العمل– في تَطلب بعض العناصر المتعلقة بتنفيذ عقد العمل، إذ لا يَشترط أن يقوم العامل بعمله في المنشأة ذاتها، ومن الجائز أيضاً أن يمتلك كلاً أو جزءاً من المعدات اللازمة للقيام بالعمل[4]. وبناءً على ذلك، يستفيد من هذه الأحكام كلٌ من العامل المتنقل كالمندوب التجاري، وعامل المنزل، والعامل عن بعد.

ويتساهل الفقه الفرنسي أيضاً حول مسألة التبعية، فيَعدُ صدورَ أوامرٍ عن صاحب العمل أو التزامَ العامل بتقديم تقريرٍ عن نشاطه، معاييرَ كافية –وإنْ كانت بسيطة– لاستجلاءِ عنصر التبعية، ومن ثَمَّ، للخضوع للنظام العام لقانون الضمان الاجتماعي[5].

وعلى الرغم من ذلك، فَعُدَّ عنصر التبعية أساساً لتطبيق قانون التأمينات الاجتماعية ليس بالقاعدة المطلقة، إذ تَرِدُ عليها – كما سيأتي تفصيله – استثناءاتٌ، سواء بالنسبة إلى فئاتٍ عمالية كعمال المقاولات، إذ يُعَدُّ توافر عنصر التبعية معياراً يُميِّز عقد المقاولة عن عقد العمل[6]، أم بالنسبة إلى فئات فئات غير عمالية، كالطلاب وأصحاب الأعمال.

---

[1] المادة L 311-2 CSS.

[2] المادة L 311-11 CSS.

"Les personnes physiques visées au premier alinéa de l'article L 120-3 [L 8221-6 du code du travail] ne relèvent du régime général de la sécurité sociale que s'il est établi que leur activité les place dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard d'un donneur d'ordre…"

[3] BUHL. Michel. Op.cit. p 18.

[4] المادة L 412-2 CSS.

[5] V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 356.

[6] ما يُميِّز عقد العمل عن عقد المقاولة هو عنصر التبعية، فحيث تتوافر رابطة التبعية بين من يقوم بالعمل ومن يؤدى العمل لحسابه كان العقد عقد عمل، وحيث يتخلف عنصر التبعية يكون العقد عقد مقاولة. [نقض سوري ١٥٠٢ أساس ٢٠٦٣ تاريخ ٢٥-٨-١٩٦١ – الكتاب الصادر عن مكتب العمل العربي صفحة ٣٣، الاجتهادات القضائية السورية في مجال العمل، منشورات مكتب العمل العربي، ١٩٩٢، القاهرة]. وقد قضت محكمة النقض المصرية أن : "المناط في تكييف عقد العمل وتمييزه عن عقد

المبحث الثاني

تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل بنصٍ قانوني خاص

تنص المادة ١٩ من القانون السوري على تطبيق أحكام الفصل المتعلق بإصابة العمل -مع مراعاةِ أحكام المادة الثانية من هذا القانون- على عمالِ الزراعة المشتغلين بآلاتٍ ميكانيكية، أو المُعرَّضين لأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم ١ الملحق بهذا القانون، وكذلك على العمال الذين يُستخدمون في أعمالٍ عرضية مؤقتة، وعلى الأخص، عمال المقاولات، عمال التراحيل، العمال الموسميون، وعمالُ الشحن والتفريغ.

وهذا نصٌ قانونيٌ صريح يُخضع عمالَ الزراعة، والعمال الذين يستخدمون في أعمالٍ عرضية مؤقتة- اللتين تم استثناؤهما من قانون التأمينات الاجتماعية- لأحكام تأمين إصابة العمل، وذلك بشروطٍ معينة.

وعلى ذلك، سيُقسم هذا المبحث إلى مطلبيْن اثنيْن:

المطلب الأول: عمال الزراعة

المطلب الثاني: القائمون بالأعمال العرضية المؤقتة

المطلب الأول- عمال الزراعة Les travailleurs agricoles

يجب بدايةً -قبل البحث في الوضع القانوني للقائمين بهذا النوع من النشاط- التعريفُ بالعمل الزراعي وبخصوصيته.

وبذلك، سيُقسم هذا المطلب إلى فرعيْن، يتناول الأول التعريفَ بالعمل الزراعي، ثم يتناول الثاني الوضعَ القانوني لعمال الزراعة.

المقاولة وغيره من العقود هو بتوافر عنصر التبعية الذي يتمثل في خضوع العامل لإشراف صاحب العمل ورقابته" [نقض مصري رقم ٤٦٧ لسنة ٣٢ ق جلسة ٢٤-٦-١٩٧٨. مذكور في موسوعة الهواري، ج٣، ص ٢٠، مجموعات القضاء، عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، الكتاب الحديث، القاهرة]. مشار لدى: د. شواخ الأحمد، مرجع سابق، ص ٢٧٠.

الفرع الأول- التعريف بالعمل الزراعي

يُعَدُّ العمل المتصل بالأرض من أقدم المهن التي مارسها الإنسان، فضلاً عن أن للنشاط الزراعي دوراً مهماً في الإنتاج القومي على اختلاف مستوى التطور الاقتصادي بين الدول. ويُعدُّ قطاع الزراعة مورداً مهماً في الدخل القومي لغالبية الدول العربية، ومنها القطر العربي السوري[١].

وبسبب خصوصية النشاط الزراعي، كانت له مشكلاته الخاصة به، التي تنوعت وتزايدت مع تطبيق التقنيات الحديثة في هذا المضمار، فضلاً عن استخدام المواد الكيماوية في الزراعة، فقد شارك دخول الآلات الزراعية في زيادة الإصابات الواقعة أثناء ممارسة النشاط الزراعي[٢].

والأعمالُ الزراعية واسعةٌ متنوعة لا يمكن حصرها، مما اقتضى من المشرع صوْغَ تعريفٍ للعمل الزراعي، وذلك بوضع معيارٍ يُميِّزه عن غيره من الأعمال. فجاء القانون رقم ٥٦ لعام ٢٠٠٤، ليُعرِّف العمل الزراعي، تعريفاً مزدوجاً؛ فهو من جهة، كلُّ عمل يهدف إلى استثمار الأرض والمنشآت الزراعية استثماراً زراعياً. وعلى ذلك، فالمعيار المستخدم في تمييز العمل الزراعي عن سواه هو استثمار الأرض[٣]. كما أن العملَ الزراعي يشمل من جهةٍ أخرى كلَّ عملٍ مرتبطٍ باستثمار الأرض يَغلب عليه الطابعُ الزراعي.

وقد مُنحت سلطةُ تحديد الأعمال المرتبطة بالعمل الزراعي إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، وذلك بعد استطلاع رأي وزارة الزراعة والإصلاح الزراعي والاتحاد[٤].

وتقريرُ كون العمل زراعيّ أو لا يستتبعُ آثاراً قانونية مهمة، إذ إن طبيعةَ العمل الزراعي الخاصة، من مثل أساليب استخدام العمال الزراعيين، وطريقة تحديد أجورهم، وعدم استقرار هذه الأجور اقتضت معاملةً خاصة لِمن يمارس العمل الزراعي، فقد صدر قانونٌ خاص به، فضلاً عن النص على

---

[١] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥١. ويبلغ عدد العمال في مجال الزراعة حواليْ المليون. تُنظر المجموعة الإحصائية لعام ٢٠٠٨ الصادرة عن المكتب المركزي للإحصاء، ص ٨٥.

[٢] د.عبد الرزاق الخطيب: الأمراض المهنية الزراعية بشكلٍ عام، مجلة العمال العرب، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب/ دمشق، العدد ٢٨١، لعام ١٩٨٨، ص ص ٥٤- ٥٧.

[٣] الفقرة أ من المادة ٤. ويُنظر: القرار رقم ٩٨ تاريخ ١٩٨٣/١١/٢٣ الصادر عن محكمة الاستئناف المدنية بدمشق، الغرفة العمالية في القضية رقم ٣٩ لعام ١٩٨٢، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٧٨.

[٤] الفقرتان أ-ب من المادة ٤. وقد عرَّفت المادة الأولى ١ من القرار الوزاري رقم ١١٥ تاريخ ١٩٥٩/٣/٣ الأعمالَ المرتبطة بالعمل الزراعي، وقد أُلغي هذا القرار بعدة قرارات، آخرها القرار رقم ١١٩٦ تاريخ ٢٠٠٥/٧/٣، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٣٣ لعام ٢٠٠٥، ص ٢٣٥٥، ثم القرار رقم ٩٧٣ تاريخ ٢٠٠٦/٥/٧. منشور في الجريدة الرسمية العدد ٢٣ لعام ٢٠٠٦، ص ١٣٤١. وقد عدّدت المادة الأولى من القرار رقم ٩٧٣ أعمالاً مرتبطة بالعمل الزراعي:...٢-تربية دودة الحرير-٣- تربية الدواجن والطيور وإنتاجها-٤-تربية النحل-٥-تربية الأحياء المائية-٦-تربية الحيوان-٧-إنتاج الفطر الزراعي-١٠-خدمة المشاتل والأزهار.... ووفق نص المادة الثانية من هذا القرار أُلغي القرار رقم ١١٩٦ تاريخ ٣-٧-٢٠٠٥.

الاختصاص النوعي لمحكمة الصلح بنظر الخلافات الزراعية الناشئة عن استثمار الأرض الزراعية[١].

إلا أن قانونَ العمل رقم ٩١ لعام ١٩٥٩، لم ينص على استبعادِ عمال الزراعة من الخضوع لأحكامه، ولم ينص كذلك على إلغاء أحكام القانون رقم ١٣٤ لعام ١٩٥٨ –الذي كان مطبقاً قبل صدور القانون رقم ٥٦ لعام ٢٠٠٤–، وإنما كانت العلاقة بينهما علاقةَ القانون الخاص بالقانون العام[٢]. وعلى ذلك، يخضع عمال الزراعة لكلا القانونين: قانون رقم ٥٦ لعام ٢٠٠٤ وقانون العمل الموحد، ولَمّا كان الأول هو القانون الخاص والثاني هو القانون العام، فيجب تطبيق القانون الأول عليهم، من حيث المبدأ، وألا يَشملهم الثاني بأحكامه إلا في حال غياب قواعدَ خاصة في القانون الأول[٣].

ويترتب على نتائج تمييز العمل الزراعي عن العمل غير الزراعي تضييقُ تفسير العمل الزراعي ليقتصر على الأعمال ذات الصفة الزراعية بطبيعتها، فلا تدخل ضمن فئة العمل الزراعي الأعمالُ المتصلة بالاستثمار الزراعي من دون أن تكون أعمالاً زراعية بطبيعتها، من مثل الأعمال الكتابية مثلاً؛ فالعامل الذي يقوم بأعمال الكتابة لدى صاحب العمل، وإنْ كانت تتعلق بأعمال زراعية، لا يُعامَل معاملةَ العامل الزراعي[٤].

---

١ بموجب المادة ١٤٥ من القانون رقم ٥٦ لعام ٢٠٠٤ تختص هذه المحكمة بالنظر في كل الخلافات الزراعية الناشئة عن استثمار الأرض الزراعية والتي لا تتعلق بالملكية مهما كانت صفة أطراف الخلاف ونوع علاقاتهم التعاقدية، بما في ذلك الدعاوى المتعلقة بعلاقات المغارسة والضمان وبيع الثمار والحاصلات الزراعية. وتخضع أحكامها للطعن أمام محكمة النقض. وتُلزم المادة ١٤٤ اللجوءَ أولاً إلى حل الخلاف إدارياً، تختص به المديرية بموجب شكوى يتقدم بها الطرف المتضرر. [المادة ١٤٢].

٢ تنص المادة ١٣ من مواد إصدار قانون العمل الموحد على ما يلي: "تسري أحكام هذا القانون على عمال الزراعة في الإقليم السوري فيما لا يوجد به نصٌ في القانون رقم ١٣٤ لعام ١٩٥٨ بشأن تنظيم العلاقات الزراعية في الإقليم السوري".

٣ د. شواخ الأحمد، مرجع سابق، ص ١٤٠.

٤ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢١٦ وما بعدها؛ وأيضاً: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٧٦.

وقد تبنى الاجتهاد القضائي المصري هذا التفسير الضيق للعمل الزراعي، إذ حَصَرَ فئةَ عمال الزراعة، الخاضعين للاستثناءات من أحكام القانون، بالقائمين بأعمال الزراعة البحتة، أما سواهم من العاملين في الزراعة بصفةٍ غير مباشرة- من مثل ناظر الزراعة أو أعمال الحراسة- فلا تشملهم هذه الاستثناءات[1]، مما يعني خضوعهم للاشتراك في فروع التأمينات الاجتماعية كلِّها[2].

الفرع الثاني- الوضع القانوني لعمال الزراعة

لقد مرت مسألةُ خضوع العامل الزراعي للتأمينات الاجتماعية بعدة مراحل، ابتداءً من استثنائه استثناءً كلياً من القانون، مروراً بإخضاعه ضمن شروطٍ معينة، وانتهاءً بإخضاعه للقانون إخضاعاً كاملاً، أو حتى بإقامة نظامٍ خاص للحماية الاجتماعية لهذه الفئة من العمال.

ويختلف الأخذ بهذه المراحل من دولةٍ إلى أخرى، وذلك تبعاً لدرجة التقدم القانوني أو الوعي بضرورة استفادة عمال الزراعة من التأمينات الاجتماعية، فبينما يقف كلٌّ من القانونين السوري والمصري عند المرحلة الوسطى تخطى القانون الفرنسي تلك المراحل الثلاث منذ عقود.

---

[1] نقض مصري رقم ٢٢٨ لسنة ٤٠ ق جلسة ١٩٨١/١٢/٢٦ ص ٢٤٣٣. تُنظر المادتان: ٢-٥٠، طعن مذكور في: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ٣، مرجع سابق، ص ٣٣٥. نقض مصري رقم ٧٠١ لسنة ٤٦ ق جلسة ٣١-١-١٩٨٣، مذكور في: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ٥، مرجع سابق، ص ٨٨٠.

ومن المهم أن نذكر هنا أن بعض الاجتهادات القضائية قد أخذت برأيٍ مخالف، فمنها ما عَدَّ ما ورد في المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٦٣ لعام ١٩٦٤ من حصرٍ للاستثناء في العاملين في الزراعة بأعمال الفلاحة البحتة من دون أن يمتد إلى من يؤدون الأعمالَ الإدارية أو أعمال الحراسة كالناظر والخفير والخولي والكاتب، عدَّها خروجاً عن المعنى الصحيح لعبارة النص حسبما قصده المشرع، فضلاً عن تخصيصها لعمومه بغير مُخصِّص وتجاوزت حدَّ الإيضاح وبسطت مجال تطبيق القانون على بعض الطوائف من عمال الزراعة من دون سندٍ من نصوصه التي قصرت تطبيقَ أحكامه على العاملين المشتغلين بالآلات الميكانيكية أو المعرضين للأمراض المهنية بالنسبة إلى تأمين إصابة العمل وهو ما لا تملكه تلك المذكرة ومن ثم فلا يعتد بها في هذا الخصوص [نقض مصري رقم ٢٩٦ لسنة ٣٨ ق جلسة ٢٢-٦-١٩٧٤ س ٢٥ ص ١٠٩٥]. الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ج٤، مرجع سابق، ص ٥١١ وما بعدها. وقد تأكد هذا أيضاً باجتهاد آخر أحدث نسبياً، فقد فَسَّر قصدَ المشرع بهذا الاستثناء استبعادَ كلٍّ من يعمل في الزراعة بصفةٍ مباشرة أو غير مباشرة [نقض مصري رقم ١١٠٩ لسنة ٥١ ق جلسة ٢٢-٢-١٩٨٢]. تُنظر أيضاً: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ٥، مرجع سابق، ص ٨٧١.

[2] نقض مصري رقم ١٩٢٧ لسنة ٥١ ق جلسة ١٤-١١-١٩٨٢، مذكور في: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ٥، مرجع سابق، ص ٨٧٤.

فقد تم استثناء عمال الزراعة في القطاع الخاص، وفق القانون السوري[1]، من الخضـ وع لقـ انون التأمينات الاجتماعية[2].

وقد علّل اجتهادُ المؤسسة التأمينية هذا الاستثناء، بخصوصيةِ أساليب استخدامهم، وطريقـ ـة تحديـ ـد أجورهم وعدم استقرارها[3].

إلا أن هذا الاستثناء لم يكن كلياً، إذ أخضعت المادة ١٩ من القانون العمالَ الزراعيين لأحكام تأمين إصابة العمل، وذلك ضمن قيودٍ معينة، إذ يقتصر تطبيق هذه المادة على فئتَيْن من العمال الـ ـزراعيين، أوّلها، المشتغلون بآلاتٍ ميكانيكية، وثانيها، المعرَّضون لأحد الأمراض المهنية الواردة فـ ـي الجـ ـدول رقم ١ الملحق بقانون التأمينات الاجتماعية.

ففي احتمال وقوع حادثٍ بسبب الآلة أو التعرض - بِحكم العمل الزراعي- لأحد الأمراض المهنية المجدولة[4] ما يُبرِّر إخضاعَ العامل الزراعي لأحكام هذا التأمين.

ولا تُثير الحالة الثانية أيَّ جدل، إذ تَنطبق على من يصاب بمرضٍ مهني وارد في الجـ ـدول، أمـ ـا بالنسبة إلى الحالة الأولى فالنص غامض، بحيث فَتحَ الباب أمام الاجتهاد الفقهي، سنعرِضه في السطور الآتية.

يُقصد بمصطلح "الآلة الميكانيكية" -الوارد في المادة ١٩- تلك التي لا تعتمد على قـ ـوةٍ بشـ ـرية أو حيوانية، كالآلات التي تدار بالوقود أو بالمحرِّكات[5].

ويرى بعض الفقهاء عدم ضرورة اشتراط أن يكون الحادث ناشئاً عن حركة الآلة الميكانيكية، إذ لا يجوز تجميد تطبيق المادة ١٩ بهذا الشرط، فضلاً عن أن تَطلُّب هذا الشرط لا يتفق وتعريف إصـ ـابة العمل، إذ يمكن -وفقاً لهذا التعريف- أن يقع الحادث بسببٍ يتعلقُ بالعمل من دون أن يقع فـ ـي أثنـ ـاء العمل، وفي هذا الاحتمال لا يَستلزم أن تكون الآلة سبباً للحادث. وقد يقع الحادث نتيجة اعتداءٍ علـ ـى

---

[1] بينما نص القرار الوزاري رقم ١٣٤٤ تاريخ ١٩٧٨/١٠/٢٢ على تطبيق أحكام تأمين إصابة العمل وتأمين الشيخوخة والعجـ ـز والوفاة على كل العمال المشتغلين بالزراعة لدى الدولة وفي القطاع العام اعتباراً مـ ـن ١٩٧٩/١/١، راجـ ـع: قـ ـانون التأميـ ـنات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، هامش ص ٦٨.

[2] الفقرة ١ من المادة ٢.

[3] اجتهاد المؤسسة رقم ٣٧٧٦/٤ ص تاريخ ١٩٦٨/١٠/٢٩، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٧٣.

[4] حدّد القرار رقم ٩٧٨ تاريخ ٢٠٠٦/٥/٧ الأعمالَ التي ينجم عنها أمراضٌ مهنية في كلٍّ من الأعمال الزراعية، وفـ ـي الأعمـ ـال غير الزراعية التي تمارَس في المشروعات الزراعية الكبيرة [البندان أولاً وثانياً من المادة ١ من القرار]. كما رتب القرار التزامـ ـاً على صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً في الأعمال الزراعية المذكورة في المادة الأولى من القرار بتوفير الفحوص الطبية الدورية لهؤلاء العمال كل ثلاثة أشهر. [المادة الثانية من القرار]. قـ ـرار منشـ ـور فـ ـي الجريـ ـدة الرسـ ـمية، العـ ـدد ٢٣ لعـ ـام ٢٠٠٦، ص ١٣٤٣.

[5] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٣٠.

العامل في أثناء عمله على الآلة، فلا يكون للآلة دورٌ في وقوع الحادث. كما أن عم لَ العام ل ق د يستدعي منه العمل في بعض الأحيان من دون استخدام الآلة، كأن يوقِف المحرك لإزالة الشوائب، فإذا ما أصيب بحادثٍ أثناء ذلك عُدَّ - إنْ لم يكن بسبب العمل- حادثاً بسببٍ يتعلق بالعمل(١).

فوفق هذا الفقه، يقتصر الشرط الوارد في المادة ١٩ على أن يكون العمل متعلقاً بالآلة الميكانيكي ة، فلا يتطلب أن يكون الحادث ناشئاً عنها، أو حتى في وضعية الحركة.

في حين يتشدد جانبٌ آخر من الفقه في تفسير هذا الشرط، بحيث يَتطلب أن تكون الإصابة نتيج ةَ حادثٍ متعلق بحركات الآلة الميكانيكية، أو أن يقع أثناء استخدام العامل لهذه الآلة(٢). ويؤيِّد ذلك التشدد أنَّ احتمالَ خطر الآلة في العمل الزراعي هو ما يُبرِّر الاستثناءَ الوارد في نص المادة ١٩.

أما فيما يتعلق بأعمال إصلاح الآلات الميكانيكية، من دون أن يكون العمل الأساسي للعام ل ه و استخدامُ الآلة في النشاط الزراعي، فإنه يَخرُج عن نطاق تطبيق المادة ١٩(٣).

وبناءً على ذلك، يَنطبق وصف عمال الزراعة المشتغلين بآلات ميكانيكي ة عل ى الع املين عل ى الجرارات الزراعية، مما يعني تطبيقَ المادة ١٩ وتطبيق الأحكام الخاصة بتأمين إصابة العمل عليهم. إلا أن الحكمَ يختلف في حال امتد نشاط الجرار إلى أعمال النقل، إذ يخرج بهذه الصفة عن كونه آل ةً ميكانيكية يقتصر نشاطها على أعمال الزراعة، فيخضع هؤلاء العمال لقانون التأمينات الاجتماعية(٤).

بيْدَ أن حَصرُ الاستفادة من تأمين إصابة العمل بتوافر أح د ه ذين الش رطيْن؛ اس تخدام الآلات الميكانيكية، أو التعرض لأحد الأمراض المهنية، كان تَجنِّياً على بقية العم ال ال زراعيين، مم ن لا يدخلون ضمن هاتين الفئتيْن، فقد ظلوا من دون حمايةٍ من خطر إصابة العمل، إذ لا يُس تبعد احتم الُ تعرضهم لها، مما يوجب إحاطتهم بالرعاية التأمينية أسوةً بمن شملتهم المادة ١٩.

فكثيرٌ من حوادث العمل لا تقل خطورةً عن الحوادث التي تُسبِّبها الآلة الميكانيكية، كالتعرض للدغ الحشرات السامة، أو السقوط من أعلى الشجرة في موسم القطاف(٥)، أو ضربة الشمس، أو الحرائق(٦). الحرائق(٦). حتى إن الأحوالَ التي يقع فيها الحادث قد تكون شد ديدةَ الش به بحـ وادث العم ال غي ر الزراعيين التي شَملها القانون بتأمين إصابة العمل.

---

١ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٣٧.

٢ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٣٧.

٣ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٣٠.

٤ اجتهاد المؤسسة رقم ٤/٤٥٤/ص آ تاريخ ١٩٦٧/٢/١١، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٧٧.

٥ فقدَ عامل زراعي عينه بسبب وخزة دبور بينما كان يعمل في إحدى المناحل الخاصة في منطقة ريف دمشق عام ١٩٩٤، يُنظر: يُنظر: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥٣.

٦ كثيراً ما يندلع الحريق في مستودعات العلف بسبب عملية التخمر الطبيعية. للتوسع : د.عبد الرزاق الخطيب: الأدوات والأعمال الزراعية، مجلة العمال العرب، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب،/ دمشق، العدد ٢٧٦ لعام ١٩٨٨، ص ٤٤ وما بعدها.

ويَشتد انتقاد هذا الوضع إذا ما علمنا أن فئةَ العمال الزراعيين كانت إحدى تلك الفئات التي أوردها المشرع لدى النص على تفويضه الوزارةَ حقَّ تقرير استفادة كلٍّ أو بعض الفئات المستثناة من القانون من كلٍّ أو بعض التأمينات الاجتماعية[1]. إلا أن الاستفادةَ من ميزة التفويض التشـريعي لـم تتحقـق بصورةٍ كاملة؛ فقد كانت فئة العمال الزراعيين إحدى الفئات المستبعدة مـن نطـاق تطبيـق القـرار الوزاري رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤، الذي استبعد، فضلاً عن ذلك، تأمينَ إصابة العمل[2].

فكان الأحرى بالسلطة التنفيذية المُمثَّلة في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل- تلافياً لهذا الفـراغ التشريعي- أن تُخضع العمال الزراعيين في القطاع الخاص، وخصوصاً ممن لا ينطبق علـيهم أحـد شرطيْ المادة ١٩، لأحكام تأمين إصابة العمل[3].

إلا أن هذا الفراغَ التشريعي استمر حتى تاريخ صدور القانون رقم ٥٦ لعام ٢٠٠٤[4] الذي نـص على تطبيق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية النافذ وتعديلاته على العمال الزراعيين في حال وُجد في المنشأة[5] أربعة عمالٍ على الأقل، وكانت العقود غير مُحدَّدة المدة أو عقوداً سنوية. أما أحكام تـأمين إصابات العمل، فتُطبقُ على العمال الزراعيين جميعهم، أيًّا كانت طبيعة العمل الذي يمارسونه، ومهما كان عددهم لدى صاحب العمل[6]. وبذلك أخضع هذا القانون العمـالَ الـزراعيين لقـانون التأمينـات الاجتماعية في حال توافر عددٍ أدنى من العمال في المنشأة، وكان العقد متمتعاً بقدرٍ من الثبات؛ كـأن يكون غير محدَّد المدة أو عقداً سنوياً، أما بالنسبة إلى تأمين إصابة العمل، فقد أصبحت أحكامه تُطبـق على العمال الزراعيين جميعهم، سواء المشتغلين بآلاتٍ ميكانيكية أم غير ميكانيكية.

---

[1] البند ٤ من الفقرة ل من المادة ٢.

[2] سنتناول أحكامَ هذا القرار، بشكلٍ مفصّل، في المبحث الثالث حول تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل بنصٍ وزاري. ص ١٤٦.

[3] اقترح بعض الفقهاء بدايةً متواضعةً في تطبيق التأمينات الاجتماعية على العمال الزراعيين، يُتَّبع فيها أسلوب التدرج فـي عـدد المستفيدين، حتى الوصول إلى التغطية التأمينية الكاملة لكلّ فئات الفلاحين. راجع في ذلك: سليمان الدوس: بحوث ودراسات فـي التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص٤٩٢. كالبدء - مثلاً- بتطبيق بعض التأمينات الاجتماعيـة وحصرها ببعض الفئات، كمنح التعويضات في حالات الوفاة بسبب إصابة العمل الزراعي، ومن ثم منحهـا فـي حـالات الوفـاة الطبيعية، ثم الشيخوخة... ويتم الانتقال من مرحلةٍ إلى أخرى وفق الخطة الموضوعة والإمكانات المالية. يُنظر أيضـاً: سـليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٤٩٥.

[4] قانون منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢ لعام ٢٠٠٥، ص ص ١٩٦-٢١٤.

[5] يُحيل تعميمُ المؤسسة التأمينية رقم ٣-٦١٠٥ ص تاريخ ١٦-١٠-٢٠٠٥، وكتاب الوزارة رقم ع ز ١-٩٥١٤تـاريخ ١١-٩-٢٠٠٥ فيما يتعلق بتحديد المقصود بالمنشأة إلى الفقرة أ من المادة الأولى من اتفاقية تفتيش العمل الزراعي رقم ١٢٩ لعام ١٩٦٩ المُصادَق عليها بتاريخ ١٩-١-١٩٧٢: "... أيُّ منشآت أو أجزاء من منشآت تعمل بالزراعة وتربية الحيوان بما في ذلـك إنتـاج الماشية ورعايتها والغابات وزراعة البساتين والتجهيز الأولي للمنتجات الزراعية على يد العاملين في الأرض أو أي شـكلٍ مـن أشكال النشاط الزراعي".

[6] المادة ٨٦ من القانون رقم ٥٦ لعام ٢٠٠٤.

فكان بالإمكان الاستفادةُ من ميزة التفويض التشريعي، الذي جاء مطلقاً من دون شروط، وذلك في حال مارسَ الوزير هذا التفويض بشأن عمال الزراعة، إذ إن القانون رقم ٥٦ لعام ٢٠٠٤ قد أخرجهم من نطاق تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية - باستثناء تأمين إصابة العمل- في حال لم يتوافر شرطا الثبات أو العدد.

وقد تبنى القانون المصري منهجاً قريباً من منهج القانون السوري فيما يتعلق بالعمال الزراعيين المتَّسم بتدرجية المراحل، إذ لم يكن عمالُ الزراعة خاضعين لقانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦٣ لعام ١٩٦٤، باستثناء تأمين إصابة العمل الذي كان يطبق - كما هي الحال في القانون السوري- على المشتغلين بالآلات الميكانيكية أو المعرضين لأحد الأمراض المهنية المبينة في القانون. ثم صدر القرار الجمهوري رقم ٧٩٤ لعام ١٩٧٣ ليعالجَ مسألةَ الفئات غير المشمولة، وذلك بمَدِّ نطاق الاستفادة من التأمينات الاجتماعية الأخرى، إذ نص على تطبيق أحكام تأمين إصابة العمل وتأمينات الشيخوخة والعجز والوفاة على عمال الزراعة الدائمين، إلا أنه اشترط ألا تقلَّ عمالتهم -مدة عملهم- عن ستة أشهر.

أما القانون الحالي - قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لعام ١٩٧٥ - فلم يوردْ حكماً خاصاً بالعمال الزراعيين، وهو ما دفع الفقه إلى تفسير ذلك[1] بخضوعهم لأحكامه وفق القواعد العامة، أيْ بتوافر شرطي السن وانتظام علاقة العمل[2].

أما بالنسبة إلى عمال الزراعة المؤقتين، فيخضعون لأحكام قانون التأمين الاجتماعي الشامل رقم ١١٢ لعام ١٩٨٠، ولأحكام تأمين إصابة العمل -استثناءً- في حال استُخدمت الآلات الميكانيكية، أو إمكان التعرض لأحد الأمراض المهنية[3].

وبالنتيجة، يَخضع عمال الزراعة الدائمين خضوعاً كاملاً للتأمينات الاجتماعية، أما عن عمال الزراعة المؤقتين، فتطبق عليهم أحكام قانون التأمين الاجتماعي الشامل ١١٢ لعام ١٩٨٠ الذي لم ينص على تأمين إصابة العمل.

---

[1] د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٤٢.

[2] الفقرة ٢ من المادة ٢. راجع: اجتهادات محكمة النقض المصرية، أحكام النقض العمالية والمدنية والجنائية في التأمين الاجتماعي، إعداد : محمد فهيم أمين، دار الثقافة العربية للطباعة/ القاهرة، ١٩٧٧. هامش ص ١٠.

[3] نقض مصري رقم ٦٩ لسنة ٣٠ ق جلسة ١٩٦٤/١٢/١٦، مذكور في: موسوعة قضاء النقض العمالي، مجموعة المبادئ العمالية التي قررتها محكمة النقض المصرية خلال ٥٥ عام [الأعوام ١٩٣١-١٩٨٦] في منازعات العمل ونظم العاملين بالقطاع العام والتأمينات الاجتماعية. إعداد: سعيد أحمد شعلة، منشأة المعارف/ الإسكندرية، د. ت، ص ٦٠ ؛ وراجع أيضاً: د.السيد محمد عمران، مرجع سابق، ص ١٣٥.

إلا أن هذا القانون الأخير لم يستبعد تطبيقَ تأمينَ إصابة العمل بشكلٍ نهائي، فقد أجاز لرئيس الجمهورية، بقرارٍ منه، إضافةَ تأميناتٍ اجتماعية لم تَرِد في القانون، ولمَّا يصدر هذا القرار حتى تاريخه[1].

ولم يحذُ المشرع المصري حذوَ المشرع السوري في تطبيق أحكام تأمين إصابة العمل على هذه الفئة من دون تطلب شرطٍ متعلقٍ بمدة العقد. ومن ثمَّ، لا يُطبق هذا التأمين بالنسبة إلى العمال المؤقتين إلا على من يشتغل بآلةٍ ميكانيكية، أو كان معرضاً للإصابة بأحد الأمراض المهنية الواردة في الجدول.

أما وفق القانون الفرنسي، فوضعُ العمال الزراعيين مختلفٌ تماماً، إذ يتمتع نظام الضمان الاجتماعي المتعلق بهذه الفئة باستقلالٍ واسع منذ زمنٍ طويل[2].

إلا أنَّ هذه الميزة لم تظهر فجأةً، فقد مرَّ القانون الفرنسي بمراحلَ كثيرة إلى أن وصل إلى مرحلة الاستقلال القانوني للقطاع الزراعي، وهي مراحلُ لا تختلف كثيراً عن المراحل التي مرَّ بها كلٌّ من القانونيْن السوري والمصري، إلا أنها كانت سابقةً عليها من حيث البدء وبوتيرةٍ أسرع.

فقد بدأ تطبيق أحكام تأمين إصابة العمل بموجب قانون ٣٠ حزيران لعام ١٨٩٩ الذي مَدَّ تطبيقَ قانون ٩ نيسان لعام ١٨٩٨ إلى حوادث العمل الزراعي الواقعة بسبب استخدام آلات ميكانيكية. وقد قَيَّد الاجتهاد القضائي الفرنسي آنذاك تطبيقَ هذا القانون؛ فليس للعامل المصاب حقُّ المطالبةِ بتعويضٍ عن حادث العمل في حال وقع هذا الحادث أثناء توقف محرك الآلة الميكانيكية، مما يعني حَصْرَ نطاق التطبيق بالأخطار الناجمة عن عمل هذه الآلة[3].

---

[1] المادة ٢: "يشمل نظام التأمين الاجتماعي المقرَّر بمقتضى هذا القانون تأمينَ الشيخوخة والعجز والوفاة، ويجوز أن تسري على المؤمن عليهم بعض أنواع التأمين الأخرى المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لعام ١٩٧٥ وذلك الشروط والأوضاع التي يصدر بها قرارٌ من رئيس الجمهورية، بناءً على عرض وزير التأمينات".

[2] يَرِدُ مبدأ استقلال الضمان الاجتماعي الزراعي عن الضمان الاجتماعي العام من خلال نص المادة L 111-2 CSS من قانون الضمان الاجتماعي العام على استمرار خضوع أصحاب المهن الزراعية والمتعلقة بالغابات لنظام الضمان الاجتماعي الخاص بهم.
"Restent soumises au régime résultant de leur statut actuel les professions agricoles et forestières".
بالإضافة إلى أن الأحكام المتعلقة بإصابة العمل في المهن الزراعية تختلفُ عن تلك المتعلقة بالمهن غير الزراعية.
[المادة L412-1 CSS].
وعلى الرغم من اختلاف الفئات المنتمية إلى القطاع الزراعي من عمالٍ وأصحاب أعمال ومستثمرين فإن بينها مصالحُ مشتركة وتشابهً في شروط الحياة وأخطارٌ خاصة تتعرض لها أثناء القيام بالنشاط الزراعي.
V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 843.

[3] محكمة استئناف كان، ٩ تموز ١٩٠٦، د اللوز الدوري للاجتهادات ١٩٠٧ – ٢٥٧. يُنظر: د. فرزان بـالي، مرجع سابق، ص ٢٨. فقد اشترط الاجتهاد القضائي الفرنسي آنذاك أن يستخدمَ المصاب الآلةَ مباشرةً، وأن يقع الحادث بسبب المحرك والأجزاء المتحركة من الآلة.
Cass.soc., 16 mai 1961: J.C.P. 61, IV, éd. G., 97; Bull.civ. IV, n° 524, p.418, La jurisprudence française 1807-1967.Tome I /Paris 1967. Paragraphe° 1197.

وهو ما أوجب صدورَ قانون ١٢ نيسان لعام ١٩٠٦ مُلغياً شرطَ وقوع حادث العمل الزراعي بسبب استخدام الآلة الميكانيكية، تلاه قانون ١٥ تموز لعام ١٩١٤ الذي مَدَّ نطاق التطبيق إلى استثمارات الغابات، فقانون ٣٠ نيسان لعام ١٩٢٦ الذي مَدَّ تطبيقَ قانون ١٨٩٨ إلى حوادث العمل كلِّها المتعلقة بالزراعة[١]، وقانون ٢٥ تشرين الأول لعام ١٩١٩، الذي أدخل مفهومَ الأمراض المهنية ضمن نطاق تأمين إصابة العمل[٢].

وقد كان تعويضات إصابات العمل التي تقع للعمال الزراعيين على عاتق صاحب العمل، وذلك حتى صدور قانون ٢٥ نيسان لعام ١٩٧٢[٣].

وحالياً، يتناول القسمُ السابع من القانون الزراعي الفرنسي نظامَ الضمان الاجتماعي الخاص بالقطاع الزراعي – لفئتيْ العمال وغير العمال–، بينما يتناول القسمُ الخامس منه أحكامَ حوادث العمل والأمراض المهنية الخاصة بهم[٤].

وبموجب هذا النظام الخاص، يَستفيد من التأمينات الاجتماعية، ومن ثَمَّ، من تأمين إصابة العمل، العاملون في الاستثمار الزراعي، أو في المنشآت التي تمارس أعمالاً زراعية، أو تدخل في نطاق الإنتاج الحيواني أو النباتي[٥].

ويُطبَّق هذا النظام أيضاً على كلٍّ من العمال المتدربين الزراعيين وعمال المنازل التابعين للمستثمر الزراعي[٦].

ويقترح الفقه السوري–**ونساند** هذا الاقتراح– إنشاءَ مؤسسةٍ مستقلة للضمان الاجتماعي الزراعي، وذلك كخَطوةٍ على طريق قيام نظام ضمانٍ اجتماعي خاصٍ بالقطاع الزراعي أسوةً بالنظام الفرنسي[٧].
الفرنسي[٧].

---

[1] Cass.civ., 16 juill. 1930: D.P. 1931, I, 110, 2e esp., note R. Dallant, La jurisprudence française 1807-1967. Paragraphe° 1118. Op.cit.

[2] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 34.

[3] Les personnes protégées. www.risquesprofessionnels.ameli.fr.

[٤] المواد: L 722-31,L 751-1 et s, R 751-1 et s المتعلقة بنطاق التطبيق، والمواد: L 751-13, L 751-19 et s, D 751-74 et s المتعلقة بالاشتراكات.

[5] BUHL. Michel. Op.cit. p 23.

[٦] المادة L722-20 C.Rur.

[٧] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٤٩٦. وتأخذ بعض بعض الدول بمبدأ استقلالية نظام الضمان الاجتماعي للقطاع الزراعي، فعلى سبيل المثال، صدر عام ١٩٨٤ في الجمهورية التركية نظامٌ للضمان الاجتماعي خاصٌ بالعاملين في قطاع الزراعة، مَنَحَ هذه الفئة الحمايةَ كسواهم من العاملين. راجع: إبراهيم قويدر: دراسات في أنظمة الضمان الاجتماعي. إدارة الترجمة العلمية والطباعة والنشر، المكتبة الأكاديمية/ الدقي،١٩٩٢، ص ٨٢. وللتوسع حول الاتجاهات في مَدِّ الحمايةِ التأمينية لعمال الزراعة، راجع: صبري سعيد: توسيع نطاق سريان أنظمة التأمينات الاجتماعية في الدول العربية. منشورات منظمة العمل العربية، د. م. ن ١٩٩٨، ص ص ١٠٢–١١٧.

المطلب الثاني- القائمون بالأعمال العرضية المؤقتة

Les travailleurs occasionnels

تناولت المادة ١٩ من القانون السوري فئةَ القائمين بالأعمال العرضية المؤقتة باستثناءٍ خ اص، إذ أشملتهم بأحكام تأمين إصابة العمل، وذلك مراعاةً لطبيعة الأعمال التي يقومون بها. وهو حك مٌ ع امٌ يشمل كلَّ الصور التي تنضوي ضمن تلك الأعمال، وإن خَصَّت المادة بعضها بذكرها صراحةً.

وعلى ذلك، سنتناول دراسة موضوع هذا المطلب في فرعيْن، يبحث الأول في الوض ع الق انوني للقائمين بالأعمال العرضية المؤقتة، بينما يتناول الفرع الثاني صورَ هذه الأعمال.

الفرع الأول- الوضع القانوني للقائمين بالأعمال العرضية المؤقتة

يُولِّد عدم تحديد مدة عقد العمل شعوراً بالأمان واستقرار الحصول على أجرٍ بالنسبة إلى العام ل، وهو ما لا يوفِّره عقد العمل المؤقت. إلا أن خطورةَ هذا العقد الأخير لا تقتصر على عدم الاس تقرار بالنسبة إلى نشاط العامل المهني فحسب، وإنما تتناول إسنادَ أصحاب الأعمال أعمالاً خطرةً للعامل ذي العقد المؤقت، وغالباً، من دون تدريبه، أو حتى إعلامه بأخطار هذه الأعمال.

إذ تلجأ المنشآتُ إلى العمال العرضيين المؤقتين بهدف توفير احتياطيٍ من اليد العاملة، تُت يح له ا السرعةَ في مواجهة متطلبات السوق من دون أن تُضطر إلى تحمُّل نفقاتٍ كبيرة لمواجهة حالاتِ ذروة الطلب على الإنتاج(١).

وتتمثل خطورةُ العمل المؤقت في اضطرارِ العمال- بغية الحصول على فرصة العمل- إلى قب ول شروط عملٍ صعبة، وربما خطرة، تُخالف معاييرَ السلامة المهنية(٢).

وهو ما جعل أغلب قوانين التأمينات الاجتماعية تتبنى الموقف ذاته، أيْ وجوبَ إخضاع هذه الفئة لأحكام تأمين إصابة العمل، وإنْ اختلفت هذه القوانين في مسألة إخضاعهم أو عدم إخضاعهم للتأمينات الاجتماعية الأخرى.

---

١ العمل في المنزل، منشورات مكتب العمل الدولي، التقرير الخامس لمؤتمر العمل ال دولي لـ دورة ١٩٩٥/٨٢/ جنيـ ف،١٩٩٥، ص ١٢.

2 DEVILLECHABROLLE. Valérie: La santé des salariés menacé, Attention produits dangereux. Liaisons sociales. déc, 1999. p 22.

وتُحظِّر المادة L 4154-1 C.trav من قانون العمل الفرنسي إبرامَ عقد عملٍ مُحدَّد المدة للقيام بأعمال ذات خطورةٍ خاصة، تُحد دَّد بجدول، وتتطلب رقابةً طبية مشددة.

فيُخضع القانون الفرنسي العمالَ المؤقتين إخضاعاً كاملاً لقانون التأمينات الاجتماعية[١]. وقد حذا حذوه القانون اللبناني، الذي أخضع كلَّ العمال اللبنانيين، الدائمين منهم والمؤقتين والموسميين، للتأمينات الاجتماعية[٢].

أما وفق القانون المصري، فعلى الرغم من عدم خضوع هذه الفئة لقانون العمل، فقد تم إخضاعها – استثناءً – لقانون التأمينات الاجتماعية، إذ استُثنيت من شرطِ الانتظام، وهو حكمٌ يتناول عمالَ المقاولات وعمال الشحن والتفريغ، بيْد أنه لا يشمل الموسميين، وذلك بصراحةِ النص[٣].

إلا أن هذا الخضوع ليس كاملاً وإنما جزئي، إذ ينحصر في تأمينات العجز، الوفاة، الشيخوخة، وإصابة العمل، من دون تأمينيْ المرض والبطالة[٤].

أما القانون السوري، فقد استثنى فئة العمال العرَضيين المؤقتين من أحكام الفصل المتعلق بأحكام عقد العمل الفردي في قانون العمل[٥]. أما فيما يتعلق بقانون التأمينات الاجتماعية، فخضوعهم أحاديٌّ يقتصر على أحكام تأمين إصابة العمل، إذ تنص المادة ١٩ على تطبيق أحكام الفصل المتعلق بتأمين إصابة العمل على هذه الفئة التي استُثنيت من قانون التأمينات الاجتماعية بموجب المادة الثانية منه. وقد أورَدت تلك المادة – على سبيل المثال– بعضَ صور الأعمال العرضية المؤقتة؛ عمال المقاولات، عمال التراحيل، العمال الموسميين، وعمال الشحن والتفريغ.

إلا أن معاييرَ الاستثناء وفق قانون العمل السوري – كما ذكرنا سابقاً– تختلف عنها وفق قانون التأمينات الاجتماعية، إذ لا يُعتدُّ بمعيار العرضية وإنما بتوقيت العمل. فلا يَستلزم قانون التأمينات الاجتماعية – لِيتم الاستثناء– ألا يكون العمل الممارَس من قِبل العامل داخلاً في نشاط صاحب العمل المعتاد– كما هي الحال في قانون العمل السوري–. فالمقصود بالأعمال العرضية المؤقتة التي تخضع

---

١ لم تُحدِّد المادة L 311-2 CSS شكلاً أو طبيعةً معينة للعقد.

"quels que soit … la forme, la nature…de leur contrat".

ولا يُستثنى العمال المؤقتون أو الموسميون من قانون العمل الفرنسي استثناءً كلياً، إذ ظلَّت بعض أحكامه مطبقةً عليهم.

٢ الفقرة ١ من المادة ٩.

٣ الفقرة ب من المادة ٢. ويُنظر: د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٤١.

٤ المادة ٩١ : "تسري أحكام هذا الباب – تأمين البطالة– على المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام هذا القانون فيما عدا الفئات الآتية:
٤– العاملون الذين يستخدمون في أعمالٍ عرضية أو مؤقتة، وعلى الأخص، عمال المقاولات والعمال الموسميين وعمال الشحن والتفريغ".

٥ المادة ٨٨.

- استثناءً- لأحكام تأمين إصابة العمل - وإنْ كان هذا المصطلح يوحي بخلاف ذلك- هي تلك التي تتوافر فيها صفةُ التوقيت، وإنْ انتفت صفةُ العرضية.

وهو ما حثَّ بعض الفقهاء-**ونؤيدهم**- على نقد المصطلح المستخدم من قِبل المشرع السوري، ذلك أن المقصود بالعمل العرَضي وفق قانون التأمينات الاجتماعية هو العملُ المؤقت بمدةٍ زمنية محددة، فمن الأفضل استخدام مصطلح العمال المؤقتين لتلافي أيِّ لبس[1].

والعبرةُ في تطبيق هذا الاستثناء تنحصر في طبيعة العمل الذي يقوم به العامل ومدته في آن واحد. وعلى ذلك، فاستخدامُ العامل لمدةٍ مؤقتة في أعمالٍ لا تُعدُّ عرَضيةً مؤقتةً بطبيعتها يُخرجه عن تطبيق الاستثناء، وكذلك الحال بالنسبة إلى استخدامه بشكلٍ دائم للقيام بمجموعةٍ من الأعمال العرضية المؤقتة في أوقاتٍ متعاقبة أو متداخلة. فلا بد-إذَن- من أن يتعلق الاستخدام بعملٍ عرضي مؤقتٍ بطبيعته، وأن يكون نشاطُ العامل مقتصراً على هذا العمل فقط حتى يُطبق الاستثناء[2].

إلا أن معيارَ التوقيت لا يرتبط بمدةٍ مُحدَّدة سلفاً. وبناءً على ذلك، فالأعمالُ العرضية المؤقتة -وفق قانون التأمينات الاجتماعية- هي الأعمال التي لا يُتوقع استمرارها، ويمكن تحديد موعد انتهائها مُقدَّماً ولو بصورةٍ تقريبية[3].

ولتمييز العمل ذي الصفة الدائمة عن العمل العرضي المؤقت تراعى طبيعة العمل في المنشأة ككُل، لا طبيعةُ العمل الذي يمارسه العمال فقط، فقد يَفرض الوضع الاقتصادي للمنشأة أو طبيعة نشاطها توافر صورتَيْ العمل فيها؛ ففي مجال إنتاج السكر، تضم المنشأة معملاً للسكر ومعملاً آخرَ لتكريره، فالنشاط الأول مؤقت مرتبطٌ بموسم المادة الخام التي تستخرج منها مادة السكر، أيْ الشمندر السكري، بينما يستمر نشاط معمل التكرير طول السنة[4].

الفرع الثاني- صور الأعمال العرضية المؤقتة

---

[1] د.محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص ٧٢٨.

[2] اجتهاد المؤسسة رقم ٢٤٨٧/٤ / ص تاريخ ١٩٦٣/٨/٢٢، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٨٢ ؛ ولدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٣٢.

[3] اجتهاد محكمة النقض السورية بتاريخ ١٩٥٥/٣/٢٤، وكذلك اجتهاد المؤسسة رقم ٧٤٥/٤ / ص تاريخ ١٩٦٤/٣/١٧، مذكورة لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٣٣.

[4] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٣٢.

لقد تناولت المادة ١٩ من القانون السوري بعض صور الأعمال العرضية المؤقتة على سبيل المثال، ولم يُقصد بذلك النص حَصْرُ تلك الصور، وإنما تفادي الخلاف الاجتهادي حول تكييفها[١]. وسنتناول على التوالي صورَ هذه الأعمال.

أولاً– المقاولات

وردت صورة هذا النشاط ضمن الأعمال العرضية المؤقتة التي نصت عليها المادة ١٩ من القانون السوري[٢]. أما المشرع المصري، فقد استثنى عمالَ المقاولات من أحكام الفقرة ب من المادة الثانية، التي تناولت شرطيْ الخضوع للتأمينات الاجتماعية: السن والانتظام، إذ لم يَتطلب توافرَ شرط الانتظام[٣]. وعلى ذلك، يَخضع عمال المقاولات لقانون التأمينات الاجتماعية المصري، سواء كانت علاقتهم بصاحب العمل منتظمةً أم مؤقتة[٤].

إلا أن دائرةَ الاستثناء وفق القانون المصري أضيق منها في القانون السوري، إذ يقتصر استثناءُ عمال المقاولات في القانون المصري على تأمينيْ البطالة والمرض، بينما لا يُطبِّق القانون السوري على هذه الفئة سوى تأمين إصابة العمل.

وتفادياً للخلط، فقد حدَّد القرار الوزاري المصري رقم ٧٩ لعام ١٩٦٧ المقصودَ بعمال المقاولات – بصدد تطبيق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية– بمن ترتبط عقودُ عملهم بإحدى عمليات المقاولات، وذلك أيّاً كانت مدة العملية[٥].

فالمقصودُ من شرط التوقيت – كما أسلفنا– عدم الديمومة. وعلى ذلك، فعقدُ المقاولة الذي يَعهد بموجبه صاحب العمل إلى آخر بتأدية عملٍ من الأعمال أو بقسمٍ منها، كأعمال العتالة في منشأةٍ تتميز أعمالها بصفة الدوام، فإنه يُعَدُّ عقدَ مقاولة على عملٍ دائم لا على عملٍ عرضي مؤقت، مما يوجب على المقاول المساواةَ بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في الحقوق العمالية كلِّها، ومن ثَمَّ،

---

[١] اجتهاد المؤسسة رقم ٤٠٣/٤ ص آ تاريخ ١٩٦٨/١/٢٧، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٣٤.

[٢] تناول القرار الوزاري السوري رقم ٣٢٨ تاريخ ١٩٦٩/٤/٢٩ أعمالَ المقاولات، فتُطبق – بموجبه– أحكامُ تأمين إصابة العمل على عمال مقاولات الحمل والعتالة المبرمة مع إدارات ومؤسسات الدولة ومنشآت وشركات القطاع العام. راجع: قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، هامش ص ٦٨.

[٣] تناول القرار الوزاري المصري رقم ٧٤ لسنة ١٩٨٨ –على سبيل المثال– الأعمالَ التي تُعدُّ من أعمال المقاولات. يُنظر: د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ٤٨.

[٤] نقض مصري رقم ٢٣ لسنة ٦١ ق جلسة ٨–٦–١٩٩٥ س ٤٦ ج٢ ص ٨٥٦.

[٥] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٨٦.

الاشتراك عن عمال هذه الصورة من المقاولات في التأمينات الاجتماعية، وفقاً لِمَا يَخضع له بقية العمال الدائمين[1].

وقد لا تَرِدُ مدة العمل صراحةً في العقد، مما يَستلزم الرجوع إلى طبيعة هذا العمل، فإنْ أمكن تحديد موعد انتهائه سلفاً كان العقد لمدةٍ محدَّدة، كما هي الحال بالنسبة إلى تشييد دارٍ للسكن أو مكافحة آفة زراعية في موسمٍ معين. أما عن المشروعات الضخمة من مثل إنشاء قرية نموذجية، تأسيس شبكة مائية، أو إنشاء تدفئة مركزية في مدينة ما، فلا يمكن تحديد موعد انتهاء هذه الأعمال سلفاً. وعلى ذلك، يُعَدُّ العقد مُبرماً لمدةٍ غير معينة، وإنْ كانت طبيعة العمل مؤقتة[2].

وبسبب الطبيعة الخاصة لأعمال المقاولات، فقد استتبع إخضاعُها لقانون التأمينات الاجتماعية – سواء كان كلياً أم جزئياً – إفرادَ نصوصٍ خاصة تتلاءم وهذه الطبيعة، وذلك كقواعد حساب أجر الاشتراك[3].

ونظراً إلى الأخطار المهنية التي يتعرض لها عمال المقاولات، يُفترض أن تختلف نسبُ الاشتراك في تأمين إصابة العمل لدى المؤسسة التأمينية عن النسبة العامة المُحدَّدة للفئات العمالية الأخرى، إلا أن القانونَ السوري لم يُخصِّص نسبةَ اشتراكٍ معينة، فتُطبق النسبة العامة: ٣%[4].

ثانياً– الأعمال الموسمية

وَردتْ فئةُ العمال الموسميين ضمن صور الأعمال العرضية المؤقتة التي ذكرتها المادة ١٩ من القانون السوري على سبيل المثال. وعلى ذلك، تَخضع هذه الفئة المستثناة من قانون التأمينات الاجتماعية السوري لأحكامِ تأمين إصابة العمل فقط[5].

أما وفق القانون المصري، فتَخضع هذه الفئة –بتطبيق القاعدة العامة – لقانون العمل. وبتوافر شرط السن وأحد شرطيْ الانتظام – إذ إن العملَ الذي تمارسه هذه الفئة داخلٌ بطبيعته في نشاط

---

[1] كتاب الوزارة السورية رقم ع /١١٤٨٠/٢ تاريخ ١٩٦٥/٩/٣٠، المعتمد من قبل المؤسسة التأمينية بكتابها رقم ٢٥٩٨/٤/ص آ تاريخ ١٩٦٥/١٠/٦ مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٣٥ وما بعدها. وفي المعنى ذاته: نقض مصري رقم ٢٧١ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٤-١٢-١٩٨١ قاعدة رقم ٣٨٧، مذكور في: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ٣، مرجع سابق، ص ٣٣٣.

[2] يُنظر نقض سوري رقم ٦٥٤ تاريخ ١٩٥٤/٢/٢٨ مجلة القانون لعام ١٩٥٤، ص ٣٣٧.

[3] تم البحث في هذا الموضوع لدى تناول موضوع الاشتراك في تأمين إصابة العمل، راجع ص ٨٦ وما بعدها من هذه الأطروحة.

[4] وذلك بخلاف عمال المقاولات لدى القطاع العام، إذ حدَّدت المادة الثانية من القرار الوزاري السوري رقم ٣٢٨ الصادر بتاريخ ٢٩-٤-١٩٦٩ نسبةَ الاشتراك في تأمين إصابة العمل عن مقاولات الحمل والعتالة المبرمة مع إدارات ومؤسسات الدولة ومنشآت وشركات القطاع العام بـ ٥% من أجور اليد العاملة.

[5] يُنظر نقض سوري رقم ٢٤٦ أساس عمالي ٥٤ تاريخ ١٩٧١/٣/١٠، مذكور في: قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، ص ٥٧.

صاحب العمل–، وإنْ استغرق أقلَّ من ستة أشهر، تَخضع هذه الفئة خضوعاً كلياً لق انون التأمين ات الاجتماعية[1].

فتوقيتُ العمل الموسمي يرتبط – كما تدل التسمية – بالأحوال الطبيعية أو بأوضاع العمل، التي لا يمكن الإحاطةُ بها سلفاً وما شابَهها من الأمور التي تَفرض حُكمها على العامل وصاحب العمل. وعلى ذلك، فليس للعمل الموسمي ضابطٌ زمني معين، سواء بالنسبة إلى موعد ابتدائه أم موع د انتهائ ه[2]. فللأحوال الطبيعية كفصول السنة أو عوامل الجو دورٌ في تحديد هاتيْن النقطتيْن الزمنيتيْن.

وللعمل الموسمي ركنان يُميِّزانه عن العمل الدائم، فالمواد الأولية التي يقوم عليها العمل لا تت وافر إلا خلال مدةٍ زمنية معينة من السنة، فضلاً عن استحالة القيام بهذا العمل خارجَ هذه المدة لأسبابٍ فنية أو طبيعية[3].

إلا أن المنشأةَ قد تضم عمالاً دائمين إلى جانب العمال القائمين بالأعمال الموسمية[4]. وقد يتك رر العمل الموسمي بصورةٍ دورية أو شبه دورية، كما هي الحال بالنسبة إلى العمل في معام ل الس كر، معاصر الزيتون، المحالج، ومعامل الجليد، أما إذا استمر هذا العمل طول فص ول الس نة ف لا يُعَ دُّ موسمياً[5].

ويُعدُّ النشاط المتعلق بفرز وترتيب الخضار والفواكه خلال مدةٍ معينة عملاً موسمياً، وذل ك وف ق القرار الوزاري السوري رقم ٦٦١ بتاريخ ٢٩–٤ –٢٠٠٧، الذي حَدَّد المدةَ الزمني ة الت ي يج ري خلالها من هذا النشاط – من ١/٥ حتى ٣٠/١٠ من العام–، ويُستثنى من ذلك: العمال الذين يُعَدُّ عملهم في المنشأة دائماً بطبيعته، أو تتجاوز مدة عملهم المدةَ المحدَّدة وفق هذا القرار. ويُشترك عن العم ال الموسميين القائمين بهذه الصورة من العمل بتأمين إصابة العمل بنسبة ٥ % من الأجر[6].

---

[1] راجع الفقرة ب من المادة ٢. وأيضاً: اجتهادات محكمة النقض المصرية، أحكام النقض العمالية والمدنية والجنائية ف ي الت أمين الاجتماعي، إعداد : محمد فهيم أمين، مرجع سابق، هامش ص ٩.

وتُعرِّف الفقرة هـ .من المادة ١ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣ العملَ الموسمي بأنه العملُ الذي يتم ف ي مواس م دورية متعارفٍ عليها.

[2] اجتهاد الوزارة رقم د/٢/١٠٢٦ تاريخ ٢٧/١/١٩٦٠، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٩٣.

[3] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٣٩.

[4] اجتهاد الوزارة رقم ع /٢/٣١٦٢ تاريخ ٢٢/٤/١٩٦٨، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٨٩.

[5] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٨٩.

[6] المادة ٢ من القرار، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢٢ لعام ٢٠٠٧، ص ١١١٦. أما العمال غير الزراعيين القائمين به ذا العمل، فقد حُدِّدت نسبةُ اشتراكهم بـ . ٣% من الأجر!

إلا أن نشاطَ المنشأة قد يمتد إلى إنتاج أكثر من نوعٍ واحد، كاستخراج السكر من الشمندر، الزيت من بذر القطن، وصنع المواد النشوية، أيْ إنها تقوم بعدة أعمالٍ موسمية، فلا تُعدُّ طبيعة عملها، في هذه الحالة، من الأعمال الموسمية.

فالأصل أن لكلِّ نوعٍ من الإنتاج صفةَ العمل الموسمي، إلا أن قيام المنشأة بأكثرَ من عملٍ موسمي ينفي طابعَ العمل الموسمي، وذلك لاختلاف المواد الأولية من جهة، ولاختلاف مواسم العمل باختلاف نوعية الإنتاج من جهةٍ أخرى. وعلى ذلك، لا يُعدُّ العمال القائمون بهذه الأعمال عمالاً موسميين، وإنما عمالاً يقومون بأعمالٍ دائمة لدى المنشأة. فتَجاوزُ مدة العمل في المنشأة بمختلِف أقسامها المدةَ الزمنية المتعارَف عليها في العمل الموسمي، كما أن انتقالَ العامل من عملٍ إلى آخر خلال العام الواحد يتناقض مع طابع العمل الموسمي[1].

وعلى الرغم من أن محكمةَ النقض السورية قد عَدَّت أعمالَ المدارس من الأعمال الموسمية[2]، فإن الوزارةَ لم تَعُدَّها كذلك، وذلك على أساس أن الأعمال الموسمية تَفترض عدم وجود ضابطٍ زمني معين لابتداء أو لانتهاء هذا العمل، إذ تتحكم به الأحوال الطبيعية أو أوضاع العمل التي لا يمكن معرفتها سلفاً[3]، وهو ما لا يتوافر بالنسبة إلى أعمال المدارس، كونها قابلةً للتحديد الزمني.

إلا أن الفقهَ السوري – **ونؤيده في ذلك**– يرى أن إمكان تحديد زمن ابتداء وانتهاء العمل الموسمي سلفاً، كأن يستندَ إلى تقديرات صاحب العمل للأحوال الطبيعية، لا ينفي الصفةَ الموسمية في حال توافرت شروط العمل الموسمي[4]. فلِصاحب المقهى الصيفي مثلاً أن يُحدِّد مدةً زمنية لعمل المقهى بصورةٍ مسبقة، بما ينسجم مع التوقعات الجوية، من دون أن يلغي ذلك التحديدُ الطابعَ الموسمي لهذا العمل[5].

ثالثاً– أعمال التراحيل والشحن والتفريغ

يُقصد بأعمال الشحن والتفريغ أعمالَ العتالة التي تتم بصورةٍ عرضية مؤقتة، كتحميل أو تفريغ السفن أو مركبات الشحن من حمولتها. أما عن عمال التراحيل، فإنْ لم يَرِدْ تعريفٌ قانوني خاص لهذه الفئة من العمال[6] فلا خلافَ في أنهم يقومون بأعمال مؤقتةٍ حصراً.

---

[1] اجتهاد الوزارة رقم د /٧٤٠٢/٣/ تاريخ ١٩٦١/١٠/٢٨، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٩١.

[2] راجع قرارها رقم ٢٠٢٨ الصادر بتاريخ ١٩٥٨/٥/١٠، مجلة القانون لعام ١٩٥٩، ص ٥٢.

[3] كتاب الوزارة رقم د /١٠٢٦/٢/ تاريخ ١٩٦٠/١/٢٧.

[4] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٣٦.

[5] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٩٣.

[6] وكمحاولةٍ لترصد تعريفاتٍ لعمال التراحيل عثرنا على تعريفٍ أوردته المادة الأولى من القرار رقم ٣٣٩ لعام ١٩٥٩، المتعلق بالاحتياطات الصحية للوقاية من الأمراض المُعْدية، إذ عرّفت عاملَ التراحيل بأنه كل عاملٍ ينتقل من موطنه الأصلي للقيام بالأعمال الزراعية أو البنائية أو الحفر أو تطهير الترع أو إنشاء الجسور أو الطرق أو مقاومة الآفات الزراعية أو الأعمال الصناعية أو التعدينية وما شابهها. [الوقائع المصرية، ١٩ تشرين الثاني، سنة ١٩٥٩ العدد ٩١] مذكور في: مجموعة تشريعات

وبموجب المادة ١٩ من القانون السوري تَخضع الفئةُ القائمة بأعمال التراحيل والشحن والتفريـ ـغ – المستثناةُ من قانون التأمينات الاجتماعية السوري– لأحكام تأمين إصابة العمل(١).

إلا أن أعمالَ الشحن والتفريغ ذات الطابع الدائم لا تندرج ضمن هذا الاستثناء. ومن ثَمَّ، يُعَدُّ العامل الذي يقوم بها خاضعاً لهذا القانون خضوعاً كاملاً(٢).

أما القانون المصري، فقد وسَّع نطاقَ تطبيقه بالنسبة إلى هذه الفئة، إذ تم استثناؤها من شرطِ انتظام علاقة العمل(٣)، فتخضع للاشتراك في فروع التأمينات الاجتماعية كلِّهـ ـا– بتـ ـوافر الشـ ـروط العامـ ـة للخضوع لهذا القانون– إلا أنها مستثناةٌ صراحةً من أحكام تأمين البطالة(٤).

العمل والتأمينات. إعداد: أحمد حسين، مرجع سابق، ص ٧٧٨. ويقترح أستاذنا الدكتور شواخ الأحمد تعريفَ عامل التراحيل بأنه العامل الذي يقوم بعملٍ مؤقت يتمثل في حمل منقولاتٍ معينة، كالأنقاض، الأتربة، وسواها من مكانٍ إلى آخر.

١ تناول القرار الوزاري السوري رقم ٣٢٨ الصادر بتاريخ ٢٩-٤-١٩٦٩ عمالَ العتالة المبرمـ ـة مـ ـع إدارات ومؤسسـ ـات الدولـ ـة ومنشآت وشركات القطاع العام صراحة من حيث إلزامية الاشتراك عنهم في تأمين إصابة العمل وتطبيق أحكام فصل تأمين إصـ ـابة العمل عليهم. راجع: قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، هامش ص ٦٨.

٢ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٤٠ ؛ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٩٣.

٣ الفقرة ب من المادة ٢.

٤ المادة ٩١: "تسري أحكام هذا الباب – تأمين البطالة– على المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام هذا القانون فيما عدا الفئات الآتيـ ـة: ٤–...العمال الموسميين...".

المبحث الثالث

تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل بقرارٍ وزاري

أدى ارتباطُ أهداف قانون التأمينات الاجتماعية بالواقع الاجتماعي إلى اقتصاره على ذكر مبادئَ عامة لتنظيم العلاقات التأمينية، من دون وضع تفصيلاتٍ دقيقة بالحالات الواقعية، وهو ما استلزم منحَ السلطة التنفيذية سلطاتٍ تسمح لها بإصدارِ قراراتٍ ولوائحَ تُكمِّل ما أغفل القانون ذكره عن قصد.

ولذلك، فقد تناول قانون التأمينات الاجتماعية السوري التفويضَ التشريعي في الكثير من أحكامه، إذ منحت مواده السلطةَ التنفيذية ممثلةً بوزير الشؤون الاجتماعية والعمل حقَّ إصدار قراراتٍ لمعالجة أمورٍ تفصيلية على جانبٍ كبيرٍ من الأهمية لم يتناولها القانون إما لضيق نصوصه عن استيعابها، أو لتمتع السلطةِ التنفيذية بخبرةٍ عملية في تنظيم هذه الأمور.

وعلى تعددِ هذه الأمور التفصيلية تعددتْ صور التفويض التشريعي في هذا القانون[1]، ولعلَّ من أهمها التفويضُ التشريعي حول مدِّ نطاق تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية، إذ يفوِّض نصُّ الفقرة م من المادة الثانية إلى الوزيرِ إصدارَ قراراتٍ – بعد أخذِ رأي مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية–، وذلك لتنظيم الشروط والأوضاع لانتفاع فئاتٍ – حَدَّدتها المادة– بميزات التأمينات الاجتماعية، كلِّها أو بعضها.

وقد ورد ضمن هذا التفويض التشريعي كلٌّ من خدم المنازل ومن في حكمهم، أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً، والأشخاص الذين يشتغلون في منازلهم لحساب صاحب العمل[2].

---

[1] كالفقرة ج من المادة الأولى المتعلقة بالشروط المهنية للإصابات القلبية والدماغية، المادة ٢٢ حول زيادة وتخفيض نسبة الاشتراك في تأمين إصابة العمل، المادة ٣٨ حول التزام توفير وسائل الإسعاف الطبية في مكان العمل، المادة ٤٣ حول تحديد الأوقات الدورية لإجراء الفحص الطبي للعمال المعرضين للإصابة بإحدى الأمراض المهنية، المادة ٥٣ حول تنظيم إجراءات عرض النزاع على لجنة التحكيم الطبي، والمادة ٨٥ حول قواعد وشروط إثبات وتقدير نسب العجز.

[2] وردَ كلٌّ من عمال الزراعة والقائمون بالأعمال العرضية المؤقتة ضمن المادة الثانية المتعلقة بالتفويض التشريعي. وقد تناولنا الوضعَ القانوني لهاتين الفئتين في المبحث السابق. راجع: المبحث الثاني حول تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل بنصٍ قانوني خاص.

وتنص الفقرة ٧ من المادة ٣ من القانون البحريني على حكمٍ مماثل؛ إذ تستثني من أحكام هذا القانون كلاً من: خدم المنازل، أفراد أسرة صاحب العمل [الفقرة ٩]، الأعمال المؤقتة التي لا تستغرق بطبيعتها أكثر من ثلاثة أشهر ولا تدخل بطبيعتها في نشاط من يستخدمونهم. [الفقرة ١٠]. وأجازت المادة، بقرارٍ من وزير العمل والشؤون الاجتماعية، إخضاعَ كل أو بعض هذه الفئات. يُنظر: مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية، مرجع سابق، ص ١٢٣. ويُبين هذا القرار شروطَ وإجراءات الانتفاع من التأمين الاجتماعي وطريقة حساب الأجور والمزايا والمنافع والمعاشات والتعويضات التي ينتفعون بها، ويطبق هذا القانون على مراحلَ تأخذ في الحساب حجمَ المنشأة ويَصدر ذلك بقراراتٍ من وزير العمل والشؤون الاجتماعية. [راجع المادة ٣ من القانون البحريني].

وبناءً على ذلك، لم يستثنِ المشرع السوري تلك الفئات استثناءً نهائياً من أحكامه، وإنما مَنحَ السلطةَ التنفيذية صلاحيةَ تنظيم شروط وأوضاع انتفاعها بميزات التأمينات الاجتماعية كلها أو بعضها.

وقد طُبِّق هذا التفويض التشريعي بموجب القرار الوزاري رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤. إلا أن انتقاداتٍ كثيرة تَرِدُ على هذا القرار، ومن أهمها -فيما يتعلق بموضوع بحثنا- استثناؤه أحكامَ تـ أمين إصـ ابة العمل.

بناءً على ما سبق، ستُبحث الفئات الثلاث، التي تناولها التفويض التشريعي المُطبَّق وفق القرار رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤ في ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: خدم المنازل ومن في حكمهم

المطلب الثاني: عمال المنازل

المطلب الثالث: أفراد أسرة صاحب العمل المُعالين فعلاً

المطلب الأول- خدم المنازل ومن في حكمهم Les employés de maison

كانت فئةُ خدم المنازل ومن في حكمهم ضمن الفئات المستثناة من قانون التأمينـ ات الاجتماعيـ ة، وذلك إلى أن صدر القرار الوزاري رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤، إذ تناولها ضمن أحكامه. وللبحث في هذه الفئة، سيُقسم المطلب إلى فرعيْن، يتناول الأول الطبيعةَ الخاصة لعمل خدم المنازل ومن في حكمهـ م، بينما يتناول الفرع الثاني الوضعَ القانوني لهذه الفئة.

الفرع الأول-الطبيعة الخاصة لعمل خدم المنازل ومن في حكمهم

للروابطِ بين خدم المنازل ومخدوميهم طبيعةٌ خاصة، لا تُتيح وضعَ ضوابط تشريعية تَحكُمها، ومن ثَمَّ، فغالباً ما تُنظمها القواعد المألوفة[1]، والعُرف السائد. وعلى ذلك، فقد نَهجت قوانين العمـ ل علـ ى إقصاء هذه الفئة، إما كلياً أو جزئياً، من تطبيق أحكامها.

[1] كامل محمد بدوي: المرجع في التشريعات العمالية الموحدة، عقد العمل الفردي وتأمين إصابات العمل. ج١، مكتبة دار التـ أليف/ القاهرة، د. ت، ص ٣٥٥.

فقد استُثنيت استثناءاً كلياً من قانون العمل السوري[١]، المصري[٢]، واللبناني[٣]، حتى إنها مسـتثناةٌ من قانون العمل الفرنسي[٤] استثناءاً جزئياً[٥].

وتَظهر أهميةُ موضوع خدم المنازل واستثناؤهم من تطبيق القانون من خلال الخلافات التـي تقـع أمام القضاء فيما يتعلق بتكييف طبيعة عملهم[٦]. أيَدخل في نطاق تطبيق القانون أم يُستثنى منه؟

ففي حال وقع خلافٌ بين صاحب العمل والخادم حول تكييفِ علاقة العمل بينهما، وادعى الخـادم صفةَ العامل، فللقضاء سلطةُ تكييف هذه العلاقة، ولكلِّ حالةٍ أوضاعها وملابساتها فلا يمكـن إعطـاء قاعدةٍ عامة مطلقة في هذا الموضوع الذي يتناول قِطاعاً واسعاً مـن المجتمـع العامـل العربـي[٧]، خصوصاً بعد تزايد الإقبال على طلب هذه الصورة من العمل، فضلاً عن إقامة مكاتـبَ متخصصـةٍ لتشغيل الخدم – خصوصاً الأجانب منهم-.

الفرع الثاني- الوضع القانوني لخدم المنازل ومن في حكمهم

يختلف وضع خدم المنازل ومن في حكمهم في قوانين التأمينات الاجتماعية، فهم خاضـعون، إمـا جزئياً أو كلياً.

فقد استثنى القانون السوري خدمَ المنازل ومن في حكمهم[٨]، إلا أن هذا الاستثناء لم يكن نهائياً، إذ مُنحت السلطة التنفيذية – كما أسلفنا- صلاحيَةَ إخضاع هذه الفئة لبعض أو كلِّ التأمينات الاجتماعيـة. وتطبيقاً لذلك، فقد صدر القرار الوزاري رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤[٩]، لينص على إمكان استفادتهم مـن

---

١ المادة ٥ : "لا تسري أحكام هذا القانون على خدم المنازل ومن في حكمهم إلا فيما يرد به نصٌ خاص".

٢ الفقرة ب من المادة ٤ من قانون العمل رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣ : "لا تسري أحكام هذا القانون على :... ب- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم".

٣ المادة ٧. وكذلك الحكم في أغلب قوانين العمل العربية: اليمن، السعودية، الإمارات، سلطنة عمان، الأردن، السودان. يُنظـر: د. شواخ الأحمد، مرجع سابق، هامش ص ١٤٠.

٤ يُعرِّف قانون العمـل الفرنسـي خـدمَ المنـازل بـأنهم العمـالُ المسـتخدمين مـن قِبـل أشـخاصٍ فـي أعمـالٍ منزليـة. [المادة L7221-1C.trav].

٥ المادة L7221-2 C.trav. إذ تُطبَّق على هذه الفئة كلٌّ من أحكام المواد:

L1226-1, L3133-4 à L 3133-6, L3142-1, L 1152-1 et s, L 1153-1 et s, L 7214-1 C.trav.

٦ سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٤٦.

٧ سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥٠.

٨ تم استثناء فئة خدم المنازل ومن في حكمهم أيضاً من قانون رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦ المطبق سابقاً، يُنظر: سليمان الدوس: إصـابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٤٥. كما تم استثناء فئة خـدم المنـازل مـن القـانون السعودي. [البند د من الفقرة ١ من المادة ٥ من اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية السعودية].

٩ قرار منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢ لعام ٢٠٠٥، ص ص ١٥٣-١٥٤.

هذه التأمينات، وذلك بالاشتراك فيها اختيارياً لا إلزامياً. فكان الطابع الاختياري للتأمين الذي جاء بـ ـه القرار أحد الانتقادات التي تَرِدُ عليه[1].

فضلاً عن أن التعليمات التنفيذية للقرار الوزاري كانت قد استثنت صراحةً اسـ تفادةَ الفئـ ـات التـ ـي أوردها القرار من أحكام تأمين إصابة العمل[2].

وفيما يتعلق بفئة خدم المنازل ومن في حكمهم، فإن القانون السوري يَسـ ـتخدم مصـ طلحيْ "خـ ـدم المنازل" و "من في حكمهم". ويُميز الفقه بين هاتين الفئتين، فالخادم هو الذي يؤدي عملاً ذا خاصـ ـتيْن، تتعلق إحداهما بالطبيعة المادية للعمل المؤدَّى، أما الأخرى، فتتعلق بمكان مزاولة العمل، وهو المنزل. فالخادمُ يؤدي عمله لشخص المخدوم أو أسرته، وعلى ذلك، لا يقوم بأعمـ ـالٍ ذات طـ ـابعٍ فكـ ـري أو تربوي[3].

أما عن الفئة المنضوية ضمن مصطلح "من في حكم خادم المنزل"، فإنها على عكـ ـس فئـ ـة خـ ـدم المنزل، لا تقوم بالأعمال المادية المتعلقة بالمنزل، إلا أنها تلتقي معها في صفةِ الخصوصـ ـية التابعـ ـة للمنزل والأسرة[4].

وبناءً على ذلك، يُعَدُّ في حكم الخادم السائقُ الخاص، فلا يستفيد من أحكام قانون العمل[5]، فضـ ـلاً عن المربية، المرضعة، المُدرِّس الخاص، والبستاني في المنزل.

وكذلك الحكم بالنسبة إلى حارس البناء الذي يقوم بتنظيف دَرَج البناء الطابقي المشـ ـترك وتلبيـ ـة طلبات ساكنيه وشراء المواد التموينية لهم، مطلعاً على شؤونهم الشخصية[6].

---

[1] تتأكد الصفة الاختيارية لهذا التأمين من خلال نصوص القرار وتعليماته التنفيذية الصادرة وفق القرار ٢٤٥ لعام ٢٠٠٤: المـ ـادة الثانية من القرار: "تستفيد الفئات المذكورة...". ووفق المادة الثانية من التعليمات التنفيذية: "تستفيد الفئات المـ ـذكورة...". وتـ ـنص المادة الخامسة منها: "يُقبل الاشتراك في المؤسسة...".

[2] نصت المادة الثانية من القرار على أن "تستفيد الفئات المذكورة في المادة الأولى من الأحكام الواردة في قانون التأمينـ ـات ٩٢-١٩٥٩ وتعديلاته [شيخوخة+وفاة طبيعية+عجز طبيعي]"، فحصرتْ ضمن هذين القوسين التأمينات الاجتماعية من دون أن تتناولَ تأمين إصابة العمل وهو ما يُفيد استبعادَه. فكان الشمول والاستبعاد حكمان متناقضان وردا في مادةٍ واحدة. وجاءت المادة الثانيـ ـة من التعليمات التنفيذية الصادرة وفق القرار ٢٤٥ لعام ٢٠٠٤ للقرار الوزاري رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤ لتؤكد أن هذا التحديد لم يكن عن سهوٍ أو عن عيبٍ شابَ الصوغ: "وعليه لا تستفيد الفئات المذكورة أعلاه من تأمين إصابة العمل". مما يعكس قصدَ استبعاد هذا التأمين.

[3] د. محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص ١٣٩.

[4] نقض سوري رقم ١٩٧/ تاريخ ١٩٧١/٢/٢٨، عمل أساس ٢٠٥، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٩٧.

[5] نقض سوري ٤٦٠ أساس ٥٩ تاريخ ١٩٧٠/٣/٣٠، مجلد ٥ ويلاحَظ أن القرار المذكور عَدَّ السائقَ الخاص من خدم المنـ ـازل، وإنْ كانت الدقة تقتضي ذكر أنه في حكم خدم المنازل. د. شواخ الأحمد، مرجع سابق، ص ١٤١.

[6] نقض سوري، الغرفة العمالية الثانية، رقم ٦٩٧ أساس عمالي ٤٥٤ تاريخ ١٩٧٧/٤/٣٠، مذكور في مجلة المحامون السـ ـورية، العدد ٩ لعام ١٩٧٧، ص ٣٥٤ قا ٤٥٥، يُنظر أيضاً: سليمان الدوس: خدم المنازل، مجلة المحامون السورية/ دمشـ ـق، العـ ـددان

وإنْ كان القانون يجيز القياسَ على فئة الخدم، بإيراده عبارة "من في حكمهم" مسبوقةً بحرف الواو، مما يُفيد الجمع بين المصطلحين في الحكم، إلا إنه لا يجيز القياسَ على المنازل التي يقومون بالخدمة فيها، وعلى ذلك، لا يدخل ضمن فئة الخدمِ المقصودين بالاستبعاد القائمون بالخدمة في الفندق، المطعم، المقهى، النادي، أو مكتب المحاماة[1].

وعلى الرغم من إيرادِ المشرع لهذين المصطلحين، فإن أحكامهما القانونية واحدة، مما يجعل هذا التمييز شكلياً لا أهميةَ له.

إلا أن حكمَ استثناء فئة خدم المنازل ومن في حكمهم، واستفادتهم من التأمين الاختياري، وفق نص القرار رقم ١٤٦١ – فيما عدا إصابة العمل– لم يَعُد يشمل سوى الخادم السوري من دون الأجنبي؛ وذلك بصدور القرار رقم ١٠٨ م. و بتاريخ ٢٠٠٩/١٢/١٠ الصادر عن رئاسة مجلس الوزراء، واضعاً نظاماً خاصاً بالمكاتب التي تستقدم وتستخدم العاملات والمربيات في المنازل من غير السوريات، ومُلزماً المستفيد – أيْ صاحب المكتب– بالاشتراك عن تلك العاملات في تأمين إصابة العمل لدى المؤسسة[2].

وكان قد صدر – قبل ذلك– المرسوم التشريعي رقم ٦٢ تاريخ ٢٠٠٧/١٠/١، الذي تناولت أحكامه الموضوعَ ذاته، ومُحيلاً إلى أحكام قرار يصدر عن رئاسة مجلس الوزراء[3].

ولَمَّا كان القرارُ رقم ١٠٨ م.و لعام ٢٠٠٩ يقتصر على الخادمات والمربيات في المنازل من غير السوريات، فقد خرجت من نطاق تطبيقه فئةُ الخدم السوريين ومن في حكمهم، فحُصرت استفادة هذه الفئة الأخيرة بالتأمين الاختياري وفقَ أحكام القرار الوزاري رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤، الذي لا يشمل تأمينَ إصابة العمل. وهو تمييزٌ على أساس الجنسية بين العامل السوري والأجنبي بمنحِ هذا الأخير حقوقاً ووضعاً تأمينياً أفضلَ من الوضع القانوني للعامل السوري.

فأصبح الخادم الأجنبي يعامل معاملةً أفضل من الخادم السوري، إذ يَستفيد من إلزامية تأمين إصابة العمل، بخلاف الخادم السوري الذي لا يشمله تأمينُ إصابة العمل حتى وفق التأمين الاختياري!

[٣-٤] آذار، نيسان لعام ١٩٩٦، ص ٢١٤؛ سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٤٩.

[1] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٤٥.

[2] يُنظر البند أ من المادة ١٠ من القرار. منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٥١ لعام ٢٠٠٩، ص ١٥١٠ وما بعدها. وتجدر الإشارة هنا إلى أن الاشتراكَ عن العاملة الأجنبية في التأمينات الاجتماعية إلزاميٌّ، فهو مرتبطٌ أصلاً بمنح الترخيص بالعمل في سورية. [تُنظر الفقرة ج من المادة ٨ من القرار رقم ٢٠٤٠ لعام ٢٠٠٥].

[3] المادة ١ من المرسوم. وقد نُشر في الجريدة الرسمية، العدد ٤٣ لعام ٢٠٠٧، ص ص ١٩٨٧-١٩٨٨.

وفي هذا الصدد، يُلاحَظ أن القرار قد نص على استخدام واستقدام عاملات ومربيات، إلا أنه لم يشرْ إلى عمالٍ ومربين ذكور، وهذا ما يطرح سؤالاً حول إمكان تطبيق هذا القرار عليهم، أم يشملهم الوضعُ القانوني للخادم السوري؟

وتجدر الإشارة هنا إلى أحكامَ القرار الوزاري رقم ٢٠٤٠ الصادر بتاريخ ٢٠-١١-٢٠٠٥- الذي تَضمَّن شروط عمل الأجانب- تؤكد إلزامية الاشتراك عنهم لدى المؤسسة التأمينية، وهو حكمٌ عامٌ يشمل فروع التأمينات الاجتماعية كلَّها[١].

ويُثار فيما يتعلق بتعطيل تطبيق مبدأ المساواة على أساس الجنسية موضوعُ الاتفاقيات الدولية التي تناولت وضع العامل الأجنبي في قوانين التأمينات الاجتماعية، فقد أقرت الاتفاقية رقم ١١٨ لعام ١٩٦٢ مبدأ المساواة في المعاملة بين الوطنيين والأجانب في هذا المجال.

وبتصديق سوريَة على هذه الاتفاقية[٢]، تكون قد التزمت بعدم تمييز نصوص قانونها المتعلق بالتأمينات الاجتماعية بين العمال الأجانب والسوريين، سواء من حيث الخضوع لأحكامه، أم من حيث استحقاق التعويضات الواردة فيه.

وهو ما تأيَّد أيضاً - كما أسلفنا- باجتهاد المؤسسة التأمينية حول استفادة العمال، السوريين والأجانب، من قانون التأمينات الاجتماعية من دون تمييزٍ أو اشتراطٍ للمعاملة بالمثل[٣].

ولم يغبْ عن ذهننا أن هذه الاتفاقيات إنما أُقرت لمصلحة العمال الأجانب أصلاً من دون العمال السوريين، إلا أن هذه الاتفاقية التي تتناول حقوقَ الأجانب تفترض بداهةً أن تلك الحقوق مكفولةٌ للعمال الوطنيين!

كما تُثار هنا أيضاً مسألةُ احترام نصَّيْ المادتين ٢٦-٢٧ من الدستور السوري، والتي تكفل الأولى منهما تعويضاً خاصاً للعمال المعيلين في حالات الطوارئ الناجمة عن العمل، وهو نصٌ عامٌ لم يستبعدْ أيّاً من الفئات العمالية، في حين تضمن المادة الثانية وجود نظامٍ للضمان الاجتماعي، تقوم الدولة من خلاله بواجبها في كفالة المواطن وأسرته في تلك الحالات. وهي حقوقٌ كان من المفترض أن تتمتع بها فئة الخدم السوريين ومن في حكمهم!

---

[١] الفقرة ج من المادة الثامنة: "لا يُمنح الترخيص النهائي إلى طالب العمل أو إلى صاحب العمل من غير العرب السوريين إلا بعد حصوله على ترخيصٍ بالإقامة من إدارة الهجرة والجوازات أو فروعها في المحافظات، وعلى إشعارٍ من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية باشتراك طالب الترخيص بالتأمينات الاجتماعية". قرار منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢ لعام ٢٠٠٦، ص ص ١٣٢-١٣٦.

[٢] وذلك بموجب المرسوم التشريعي رقم ١٧٠ تاريخ ٢٢-٩-١٩٦٣، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٤٣ لعام ١٩٦٣، ص ٨٨٣١.

[٣] يُنظر اجتهاد المؤسسة رقم ٤-٢١٧٣ /ص تاريخ ٣-٩-١٩٦٧.

أما عن وضع هذه الفئة وفق القانون المصري، فإن عدم إخضاعها لقانون العمل، قد ردَّ بـ - منطقاً- عدم خضوعها لأحكام قانون التأمين الاجتماعي. إلا أن هذا القانون الأخير قد ميَّز - فيما يتعلق بالخضوع لأحكامه- بين فئتيْن من الخدم؛ فشَمل بأحكامه المشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل، واستثنى منها من يعمل داخل المنازل الخاصة، وأحالَ مسألةَ تحديد هذه الفئة الأخيرة إلى قرارٍ يصدره وزير التأمينات[1].

وبناءً على ذلك، فقد صدر القرار الوزاري المصري رقم ١٤٩ لعام ١٩٧٧، مُحدِّداً المقصود بالخدم العاملين داخل المنازل الخاصة، إذ نصَّ على استثناء هذه الفئة بتوافر شرطيْن، أوّلهما، أن يكون محل مزاولة العمل داخل منزل مُعَدٍّ للسكن الخاص، وثانيهما، أن يكون العمل الذي يمارسه يدوياً، ولقضاء حاجاتٍ شخصية للمخدوم وذويه[2].

وبذلك، لا يطبق قانون التأمين الاجتماعي المصري في حال توافر هذان الشرطان معاً في عمل الخادم، كما في حالةِ من يتولى تنظيف المنزل، الطَّاهي.

إلا أن هذه الفئة، وإنْ لم تَخضع لقانون التأمين الاجتماعي الخاص بالعاملين، فإن المشرع المصري لم يشأ أن يَستبعدها كلياً، فقد أصدر قانوناً خاصاً يُطبَّق على هذه الفئة وسواها من الفئات العمالية غير الخاضعة لقانون التأمين الاجتماعي الخاص بالعاملين، ونقصد به قانونَ التأمين الاجتماعي الشامل رقم ١١٢ لعام ١٩٨٠[3].

فخدمُ المنازل، ممن لا يتوافر فيهم الشرطان اللذين أوردهما القرار، يخضعون لقانون التأمين الاجتماعي الخاص بالعاملين، فيشمل ذلك الحكم من يقوم بأعمالٍ مادية لا تتعلق بالمعيشة -كما ورد في القرار ١٤٩ لعام ١٩٧٧- كالبستاني، الممرضة، البواب الخاص، الحارس الخاص، السائق الخاص، ومربية الأطفال. وكذلك من يتولى قضاء حاجات صاحب العمل خارج المنزل، كأن يقوم بصرف شيكاته أو تنفيذ المراسلات المتعلقة بنشاطه[4]، أو الأشخاص الذين يقومون بأعمالٍ ذهنية، كمدير الأعمال الخاص والمدرِّس الخاص[5]، وأمين المكتبة الخاصة، وإنْ كانوا يمارسون عملهم داخل المنزل[6].

---

[1] الفقرة ج من المادة ٢.

[2] المادة الأولى من القرار، منشور في الوقائع المصرية، العدد ١٦٥، تاريخ ١٦-٧-١٩٧٧.

[3] المُعدّل للقانون رقم ١١٢ لعام ١٩٧٥. المادة ٣: "تسري أحكام هذا القانون على الفئات التي لا تخضع لأحكام قوانين التأمين الاجتماعي والتأمينات والمعاشات طبقاً للأولويات التي يصدر بها قرارٌ من وزير التأمينات".

[4] سليمان الدوس: خدم المنازل، مرجع سابق، ص ٢١٦.

[5] د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ٥١.

[6] د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٤٤.

إلا أن الخضوعَ لقانون التأمين الاجتماعي الشامل جاء مقيداً، إذ إنه يَقتصرُ على كلٍّ من تأمينـ ـات الشيخوخة والعجز- الكامل- والوفاة، من دون تأمين إصابة العمل، فضلاً عن أن استحقاقَ التعويضات في هذا القانون مرتبطٌ بسنٍ معينة، وبمدةِ اشتراكٍ دنيا[١].

أما القانون الفرنسي، فقد أخضع فئةَ خدم المنازل لأحكام تأمين إصابة العمل، وذلك منـ ـذ صـ ـدور قانون ٢ آب لعام ١٩٢٣، الذي طُبق على كلِّ الخدم الذين يعملون في منازل الأفراد.

وقد توسع الاجتهاد القضائي الفرنسي حول تفسير أحكام هذا القانون، فَعدَّ الخـ ـدمَ الـ ـذين يقومـ ـون بعملهم بشكلٍ مؤقت أو متقطع، ولو لساعاتٍ في اليوم، أو أيامٍ عدَّة في الأسبوع أو الشـ ـهر خاضـ ـعين لأحكامه، وليَطال أيضاً الخادمةَ التي تقوم بغسل الثياب في المنازل[٢].

ولم يستثنِ القانونُ الفرنسي الحالي خـ ـدمَ المنـ ـازل صـ ـراحةً مـ ـن أحكامـ ـه، إذ جـ ـاءت المـ ـادة L 311-2 CSS بصيغةٍ عامةٍ تَشمل خدمَ المنازل كبقية العمال، سواء بالنسبة إلى التأمينات الاجتماعية عموماً، أم بالنسبة إلى تأمين إصابة العمل وفق نص المادة L 412 -2 CSS.

وتَردُ أحكامٌ خاصة تتعلق بفئاتٍ معينة من خدم المنازل، كالنص على خضوع الأشـ ـخاص الـ ـذين يرعَون الأطفالَ في المنازل للتأمينات الاجتماعية عموماً[٣]، ولأحكام تأمين إصابة العمل خصوصاً[٤].

وتُخضع بعض القوانين العربية فئةَ خدم المنازل لأحكامها- إما صراحةً أو ضـ ـمناً- أو تقتصـ ـرُ على إخضاع إحدى صور نشاط هذه الفئة[٥].

وكان اجتهاد الوزارة السورية قد أوصى بتعديل التشريع الاجتماعي، سواء قانون العمل أو قـ ـانون التأمينات الاجتماعية، أم بإصدار تشريعٍ خاص بخدم المنازل ومن في حكمهم[٦].

---

[١] المادة ٤: "يُشترط للانتفاع بأحكام هذا القانون ألا تقل سن المؤمن عليه عن الثمانية عشرة سنة وألا يتجاوز الخامسة والسـ ـتين".
ووفق المادة ٩: "يُستحق المعاش متى توفرت إحدى الحالات الآتية: ١-بلوغ المؤمن عليه سن الخامسة والستين متى كانـ ـت مـ ـدة اشتراكه في التأمين ١٢٠ شهر على الأقل-٢- ثبوت عجز المؤمن عليه عجزاً كاملاً مستديماً-٣- وفاة المؤمن عليـ ـه. ويشـ ـترط لاستحقاق المعاش في الحالتين ٢-٣ أن يكون المؤمن عليه مدةُ اشتراكٍ لا تقل عن ستة أشهر".

[٢] اجتهاد قديم لمحكمة صلح روشفور، تاريخ ١٩٢٥/١٠/٣٠ ج ق ع ١٩٢٥-٢-٧٣١. مذكور لدى: سليمان الدوس: خدم المنازل، مرجع سابق، ص ٢١٩.

[٣] المادة L 311-3-10، قانون صادر بتاريخ ٢٧ كانون الثاني لعام ١٩٩٣.
V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 504.

[٤] المادة L 412-2 CSS.

[٥] إذ يَخضع خدم المنازل لأحكام تأمين إصابة العمل وفق الفصل الرابع من القانون التونسي رقم ٢٨ سنة ١٩٩٤. يُنظر: مصطفى مصطفى صخري، مرجع سابق، ص ١٠. بينما لم يَردْ في القانون اللبناني نصٌّ على إخضاع أو استثناء هذه الفئـ ـة، ممـ ـا يعنـ ـي تطبيقَ الحكم الأصل وهو إخضاعهم لهذا القانون، إذ تنص الفقرة أ من المادة ٩، المتعلقة بالخضوع للقانون، على ما يلي: "الأجراء اللبنانيون الدائمون والمؤقتون أيّاً كانت مدة أو نوع أو طبيعة أو شكل أو صحة العقود التي تربطهم بصاحب عملهم".
أما القانون المغربي فقد أخضع لأحكامه إحدى فئات الخدم من دون سواهم، إذ أخضع بوابي العمارات المُعدَّة للسكنى لأحكام تأمين إصابة العمل. [الفقرة ٥ من الفصل ٨].

[٦] اجتهاد رقم ع/١٨/٢/١٠٠١٨ تاريخ ١٩٦٥/٨/٢٤، مذكور لدى: سليمان الدوس: خدم المنازل، مرجع سابق، ص ٢١٩.

وعلى الرغم من التعديلات القانونية التي تناولت فئةَ خدم المنازل ومن في حكمهم، فإننا **نرى** أنه من الضروري فعلاً إصدارُ تشريعٍ خاصٍ بهذه الفئة لوضع أحكامٍ قانونية خاصة تتوافق وطبيعة عملهم وخصوصيته، من دون أن تنتقصَ حقوقَهم العمالية والتأمينية الممنوحة لسواهم من فئات العمال. وكان الأجدر بالمشرع السوري إلغاء التمييز في الوضع القانوني بين الخادم السوري والأجنبي، وذلك بإخضاع الأول لأحكام تأمين إصابة العمل إلزامياً.

ويمكن قَصْرُ هذا الخضوع على مَنْ في حكم الخدم فقط كتطبيقٍ مرحلي، وإنْ كان عملهم مؤقتاً، وذلك أسوةً بعمال المقاولات الذين خَصَّهم المشرع بنصٍ خاص، أخضعهم بموجبه – استثناءً– لأحكامِ تأمين إصابة العمل.

ويَرِدُ انتقادٌ حول تحديد نسبة الاشتراك في تأمين إصابة العمل بالنسبة إلى الخادم، إذ يُعامَل الخادم – الذي تقتضي طبيعة عمله عدم تحديدٍ لمكان العمل أو زمنه– معاملةَ العامل الذي يعمل ضمن زمن ومكان عمل محدَّديْن؛ فعملُ خادم المنزل مستمرٌ على مدار الأربع والعشرين ساعة، ويمتد أحياناً أثناء تنقلات مخدومه، وهو ما يزيد من احتمالية وقوع الخطر المهني، فيَفترض –منطقاً– زيادةَ نسبة هذا الاشتراك عن ٣ %[1]!

وقد يكون المشرع السوري على علمٍ بمسألة زمن العمل المفتوح فيما يتعلق بالخادم الأجنبي، إلا أنه لم يشأ زيادةَ النسبة، وذلك تشجيعاً على عدم التهرب من الاشتراك في هذا التأمين، فآثرَ تحقيقاً لذلك أن تتحمل المؤسسة التأمينية عبءَ عدم التناسب بين نسبة الاشتراك واحتمالية الخطر عوضاً عن أن يتحمله صاحب العمل.

المطلب الثاني– عمال المنازل Les travailleurs à domicile

يُعَدُّ عمالُ المنازل ضمن الفئات التي تناولها كلٌّ من التفويض التشريعي ونص القرار الوزاري رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤.

وينبغي بدايةً، من قَبل تناول الوضع القانوني لهذه الفئة في قوانين التأمينات الاجتماعية، التعريفُ بفئة عمال المنازل. وبذلك، سيُقسم هذا المطلب إلى فرعيْن اثنيْن.

[1] زيدت نسبة الاشتراك في تأمين إصابة العمل عن عمال العتالة إلى ٥ %، وذلك مراعاةً لطبيعة عملهم، فكيف لا تُزاد نسبة اشتراك الخادم في هذا التأمين بسبب عدم محدودية كلٍّ من زمن ومكان عمله!

الفرع الأول- التعريف بعمال المنازل

يرى بعض الفقهاء أن من مقتضيات التعريف بهذه الفئة من العمال وجوبُ التمييز بين الأشخاص الذين يعملون في المنزل والأشخاص الذين يعملون من المنزل[1]. فالفئة الأولى هي خدم المنازل، أما الفئة الثانية - مجال بحثنا هنا- فهم عمالٌ عاديون كالعمال في المنشأة، يشتركون معهم في القيام بالأعمال التي تُشكِّل محورَ نشاط المنشأة، إلا أنهم يختلفون عنهم في أن مكان عملهم هو المنزل - أو أيُّ مكانٍ آخر يختاره العامل- لا المنشأة.

ويُعدُّ العمل في المنزل إحدى صور العمل عن بُعْد، أو العمل خارج المكتب[2]. وعلى الرغم من تعدد صور العمل عن بعد، فإنها تتميز جميعها باتساع مفهومي مكان وزمن العمل، مما يُعقِّد إمكانَ وضع ضابطٍ لها.

ولا يُلغي هذا التوسع في مفهوميْ مكان وزمن العمل علاقةَ التبعية، التي تبقى قائمةً، ولو بشكلٍ غير مباشر، إذ يقوم صاحبُ العمل بالإشراف ومراقبة العمل عن طريق وسائل الاتصال الحديثة، كالهاتف أو الشبكة الالكترونية.

ويُعَدُّ العمل عن بعد طريقةً لتنظيم العمل. وعلى ذلك، فهو لا يشكل نظاماً قانونياً بحدٍّ ذاته؛ فالفقه الفرنسي يرى أن لصاحبِ العمل أن يُطبِّق على العامل عن بعد، إما نظام العامل في المنزل فيَخضع لقواعده القانونية، أو أن يَعدُّه عاملاً عادياً كبقية عمال المنشأة[3].

---

[1] العمل في المنزل، منشورات مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص ٨.

[2] للعمل عن بُعد أربع صور رئيسة، أولّها، العمل في المنزل والذي يمارَس باستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلوماتية NTIC [Nouvelles Technologies de l'information et de la communication]، ويتميز بثبات مكان العمل وهو المنزل، فضلاً عن استخدام وسائلَ تقنية غير قابلةٍ للنقل، أما ثانيها، العمل المتنقل، ويقوم به أشخاصٌ تتطلب طبيعة عملهم انتقالاتٍ عدّة مع البقاء على اتصال مع المنشأة عن طريق وسائل الاتصال الالكترونية. وثالثها، العمل المتنقل بين مكانيْن pendulaire، المنشأة والمنزل، وتُمارَس هذه الصورة من العمل عن بعد بوسيلة NTIC، أما رابعها، فيتمثل في القيام بالنشاطات التي ليس لها مكان عمل محدَّد، إذ تتعدى حدودَ الدولة التي يقيم فيها العامل، وتستمر صلته بالمنشأة عن طريق وسائل الاتصال الحديثة.

[جواب وزاري، تاريخ ١٢ حزيران لعام ٢٠٠٠ رقم: N° 28123 JOAN Q.12juin.2000,p.3570].

RAVALEC : Accidents du travail et télétravail: quelle responsabilité pour l'employeur. Le journal électronique: www.village-justice.com. 17/03/2003.

[3] RAVALEC : Accidents du travail et télétravail. Op.cit.

وقد تم اقتراح إكمال نص المادة L 121-1 C.trav بإضافة المادة L 121-1-1 C.trav، التي تنص على إمكان تقديم العمل، إما في منزل العامل أو خارج البيئة الإدارية، وذلك بواسطة تكنولوجيا معلومات واتصالات، إلا أنه يجب - في هذه الحالة- تنفيذ مدةٍ أدنى من العمل داخل المنشأة، فضلاً عن تحديد صور هذا التنفيذ وشروط استخدام الأدوات التي يُزود صاحب العمل العاملَ بها.

V. WERY. Etienne: Télétravail: Une cadre juridique complet se met en place dans les pays européens. 9/2/2006. www.droit-technologie.org.

ويُخضع قانون العمل الفرنسي عمالَ المنازل لأحكامه، مع مراعاة قواعدَ خاصة تُطبق عل ى ه ذه الفئة من العمال[١].

في حين لم يستثنِ قانون العمل السوري عمالَ المنازل من أحكامه، مما يعني تطبيقَ نصوصه على هذه الفئة كالعمال العاديين تماماً.

وقد بدأ الاعتماد على فئة العمال عن بعد- ومن بينهم عمال المن ازل- ينتش ر بس بب س هولة الاتصالات، ولضرورة توسيع نشاط المنشآت -خصوصاً الكبيرة منها-، سواء لِمَا وراء ج درانها، أم خارج حدود الدولة التي تنتمي إليها.

وللعمل في المنزل - كإحدى صور العمل عن بعد- ميزاتٌ عدَّة، سواء بالنس بة إل ى العام ل أم بالنسبة إلى صاحب العمل، فهو يتيح للعامل أن يعملَ لحساب أكثر من صاحب عمل، فضلاً عن إمكان اختياره الوقتَ الملائم للقيام بعمله، وبالإيقاع الذي يناسبه، مُتحرراً بذلك سواء من القي ود المفروض ة على العاملين تحت سقف المنشأة، أم من المضايقات التي تُسبِّبها مراقبة العمل المباشرة[٢].

أما عن ميزات العمل في المنزل بالنسبة لأصحاب الأعمال، فتتمثل في المرونة وما لَها م ن أث رٍ مباشر في حجم النفقات، ومن ثَمَّ، في مستويات الربح في المنشأة.

ولهذه المرونة صورٌ ثلاث، إذ إنها تُفسح المجال أمام حريةٍ أكبر في توزيع العمل على العمال ف ي منازلهم، وتؤمن قدرةً أكبر على الاستجابة للتغيرات الموسمية وغير المتوقعة في السوق - وخصوصاً زيادة الطلب-، فضلاً عن أن العمل في المنزل يتيح الفرصةَ أمام المنشأة لِتنوُّعَ فروعَ نشاطها[٣].

وللعمل في المنزل دورٌ في خَفْض نفقات العمل، فغالباً ما يتقاضى عامل المنزل أجره على أساس القطعة، حتى إن الأجور التي تُدفع لعمال المنازل قد تقل كثيراً عن أجور العمال الموجودين في المنشأة مقابل العمل ذاته، سواء من حيث الكمية أم النوعية[٤].

---

١ المادة L 7411-1 C.trav. وقد أشار قانون العمل الفرنسي صراحةً إلى عدم أهمية البحث في توافر علاقة التبعية القانونية بين صاحب العمل وعامل المنزل، أو وجود عنصر الرقابة المباشرة أو الاعتيادية من قِبل الأول على الث اني. [L 7412-1 C.trav] فضلاً عن بقاء صفة عامل المنزل وإنْ قام بتقديم المواد الأولية اللازمة لعمله. [L 7412-2 C.trav] ويورد القانون ال دانماركي والسويدي والمالطي الأحكامَ المتعلقة بعمل المنزل ضمن نصوص قانون العمل. وقد يتم استثناء هذه الفئة من بعض الأحكام، كتلك المتعلقة بساعات العمل والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، بينما تَخضع هذه الفئة، وفق القانون الاسترالي والكندي، لق انون العم ل كعمالٍ عاديين. يُنظر: العمل في المنزل، منشورات مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص ٣٥.

٢ العمل في المنزل، منشورات مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص ٢١ وما بعدها.

٣ العمل في المنزل، منشورات مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص ص ١٨-٢٠.

٤ ينتج انخفاض نفقات العمل في المنزل من انخفاض أعباء الخِدمات الاجتماعية لعامل المنزل مقارنة مع بقية عمال المنشأة، وذلك لعدم استفادته منها بسبب تهرب صاحب العمل من التزامه بها. يُنظر: العمل في المنزل، منشورات مكتب العمل ال دولي، مرج ع سابق، ص ص ١٨- ٢٠.

وفي هذه الصدد، ندهش لمسألة تدني أجور هذه الفئة من العمال على الرغم من أن صاحب العمل قد يُعفى قانوناً، أو يعفي نفسَه بنفسه من التزاماتٍ تُفرض عليه تجاه العمال سواء كان عملهم داخل المنشأة أم كانوا عمالاً عن بعد.

وبفضل ميزات العمل في المنزل، ازداد الإقبال عليه، فأصبح طريقة عمل لنسبةٍ كبيرة من الفئة العاملة في الدول المتقدمة أو النامية على حدٍّ سواء.

ويرى المختصنو أن هذه الصورة من العمل تزداد بشكلٍ متواترٍ في مجالات العمل التي تخضع للمنافسة الدولية، وأبرزها صناعة الملابس الجاهزة.

ومن الأعمال التي تُسند غالباً لعمال المنازل: صناعات النسيج، السجادات، الأشغال الجلدية كالأحذية، الخِدمات والتي يغلب عليها الطابع الكتابي، من مثل الطباعة على الآلة الكاتبة والمعالجة الإلكترونية للنصوص والبيانات، وإعداد بيانات الحساب، التحرير، والترجمة. وقد تُسند إليهم الأعمالُ المنزلية، من مثل غسل الملابس ورعاية الأطفال. وغالباً ما يقوم عمال المنازل في البلدان النامية بالأعمال الزراعية، من مثل تقشير بذور القطن، وتربية الماشية والدواجن، كأن يقوم العامل بعلْفها بغية تسمينها ثم يُعيدها إلى صاحبها عندما تبلغ حجماً يسمح بتسويقها[1].

وعلى الرغم من ميزات العمل في المنزل لكلٍّ من العامل وصاحب العمل، لا تخفى مساوئه؛ إذ إنه يسمح بتجاوزاتٍ بالنسبة لحقوق العامل، سواء من حيث الأجر، أو عدم مراعاة شروط العمل.

وغالباً ما تنحصر حرية عمال المنازل في اختيار ساعات العمل، ذلك أنهم يضطرون –من الناحية العملية– إلى إنتاج كميةٍ معينة أو أداء خدمةٍ محدَّدة خلال مدةٍ زمنية وبطريقةٍ محدَّدة سلفاً، وفق شروطٍ يضعها صاحب العمل، وعلى ذلك، فساعاتُ عملهم تُراقَب بشكلٍ غير مباشر.

ولا يُستبعد خطر إصابة العمل بالنسبة إلى العمل في المنزل، إذ لا يَرتبط الخطر المهني بوجود العامل في المنشأة، فهو معرضٌ لإصابة العمل بصورتيْها، حادث العمل والمرض المهني.

فالآلاتُ الميكانيكية التي يستخدمها العامل في المنزل حتى في أبسط الأنشطة، من مثل حياكة الملابس قد تتسبَّب بوقوع حوادث عمل. وقد لا ينتج الخطر من الآلة ذاتها، وإنما من عدم مراعاة شروط العمل، كوضعها في مكانٍ ضيق أو معدوم التهوية أو عن عدم خبرة العامل الكافية بطريقة استخدامها. ولا يقتصر الخطر على استخدام الآلة الميكانيكية، فقد يقع الحادث بسبب استخدام الآلات الحادة كالإبرة والمقص والسكين.

[1] العمل في المنزل، منشورات مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص ٦، وَ ص ٦٢.

ولا يتوقف الخطر المهني عند مفهوم الحادث، فقد يتعرض عاملُ المنزل للإصابة بالأمراض المهنية، من مثل مرض الالتهاب المزمن للأوتار العضلية وأغمادها[١]، بسبب إجهاد الأيدي نتيجة قيامه بالأعمال الكتابية على الآلة الكاتبة أو المعالجة الإلكترونية للبيانات باستخدام الحاسوب، أو نتيجة العمل على الأنوال اليدوية بسبب الحركات المتكررة التي تفرضها طبيعة هذا العمل. كما قد تتسبَّب وضعيةُ الجلوس لمدةٍ طويلة بإصابته بأمراض العمود الفقري المهنية الناجمة عن الأعمال المكتبية والعمل على الحاسب[٢].

وتُسنَد إلى عمال المنازل- غالباً- الأعمالُ الزراعية، كتربية الماشية والدواجن، مما يُعرِّضهم لخطر الإصابة بأمراضٍ مهنية ناجمةٍ عن الاحتكاك بهذه الحيوانات[٣].

وقد اتُبعت – في البداية- إجراءاتٌ للوقاية من خطر إصابة العمل، إذ حاولت دولٌ من مثل فرنسا وايطاليا تطبيقَ قواعد صارمة لمنع أداء بعض الأعمال الخطرة في المنزل، سواء كان الخطر يمسُّ العامل أم الأشخاص الذين يُقيمون معه[٤].

وذلك إلى أن تَنبهت منظمة العمل الدولية إلى الأخطار التي تمثلها هذه الصورة من العمل، فتم إدراج مسألة عمل المنزل في جدول أعمال الدورة ٨٢ لعام ١٩٩٥ لمؤتمر العمل الدولي، فصدرت اتفاقيةٌ دولية خاصةٌ بالعمل في المنزل[٥] تُلزم الدول بتحسين وضع هذه الفئة من العمال، وبمساواتهم بغيرهم من العمال، سواء في مجال السلامة والصحة المهنية، أم في مجال الحماية القانونية وفق أحكام الضمان الاجتماعي[٦].

الفرع الثاني-الوضع القانوني لعمال المنازل

يُعدُّ العمل في المنزل أقربَ إلى الاستقلال منه إلى التبعية[٧]، إذ يَصعُب -في كثيرٍ من الحالات- تمييزُه عن العمل المستقل[٨].

---

[١] راجع الفقرة ٣٨ من جدول الأمراض المهنية السوري الملحق بقانون التأمينات الاجتماعية.

[٢] راجع الفقرة ٥٣ من ثانياً من جدول الأمراض المهنية الملحق بالقرار الوزاري رقم ٥٠٤ لعام ١٩٨٩، المعدّلة بموجب القرار رقم ١٠٠ تاريخ ٣١-١-٢٠٠٥.

[٣] كمرض الحمى المالطية الوارد في الفقرة ٤٣ من جدول الأمراض المهنية السوري، ومرض الجمرة الخبيثة في الفقرة ٢١ منه.

[٤] العمل في المنزل، منشورات مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص ٥٣.

[٥] الاتفاقية الدولية رقم ١٧٧ لعام ١٩٩٦.

[٦] المادة ٣-٤ من الاتفاقية.

[٧] د. محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص ١٤٠.

[٨] نَقصد بهم العاملين لحسابهم الخاص.

وتتجلى أهمية التمييز بين هاتين الفئتيْن في أنّ حقوقَ عمال المنازل- سواء بموجب قانون العمل أم بموجب قانون التأمينات الاجتماعية- معلقةٌ على ما إذا كانوا عمالاً مـ أجورين أو يعملـ ون لحسـ ابهم الخاص[١].

وتُعدُّ المبادرة، أحد معايير التمييز بين عامل المنزل والعامل لحسابه الخاص، فإذا كان فـ ي وسـ ع عامل المنزل حرية اختيار الطلبات الواردة إليه عُدَّ عاملاً لحسابه الخاص، وفي حال كان مجبراً على قبول الطلبات فتُفترض فيه التبعية، ومن ثَمَّ، عُدَّ عاملَ منزل[٢].

وقد أعاق عدم وجود تعريفٍ واضح لفئة عمال المنازل في بعض قوانين العمل[٣] خضوعَهم لقانون لقانون التأمينات الاجتماعية. وفي هذا الصدد، يرى الفقه وجوبَ اتساع الإطار القانوني الذي يُنظم هذه الصورة من العمل ليشملَ أكبر عددٍ من العمال[٤].

أما قوانين التأمينات الاجتماعية فتَختلف في مسألة إخضاع عمال المنازل، فمنها ما يغفل ذكرَ هـ ذه الفئة صراحةً[٥]، إذ لم يستثنِ القانون السوري هذه الفئة صراحةً من الخضوع لأحكامه، إلا أنها كانـ ت ضمن الفئات التي مُنِحت السلطة التنفيذية صلاحيَةَ تقرير استفادتها من تلك الأحكام أو بعضها[٦]، ممـ ا يُفيد أنها كانت مستثناةً ضمناً.

وبصدور القرار رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤، أُجيزت لعمال المنازل الاستفادةُ اختيارياً من التأميـ ات الاجتماعية – عدا تأمين إصابة العمل-.

---

١ فبموجب طبيعة العلاقة بين عامل المنزل وصاحب العمل تتحدد مسألة وجوبِ تطبيق قانون العمل. ويُقدر القضاء، وفق كلِّ حالةٍ على حدة، وجودَ عقد العمل واكتمال عناصره، وبخاصةٍ في الدول التي لا يوجد فيها أحكامٌ خاصة بعمال المنازل. راجع: العمـ ل في المنزل، منشورات مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص ٣٦. وأهم العناصر في هذا المجال، علاقة التبعية.

٢ العمل في المنزل، منشورات مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص ٤٠.

٣ يُعرِّف قانون العمل الفرنسي عاملَ المنزل بأنه الشخص الذي ينفذ، بأجرٍ جزافي، لمصلحة عددٍ من أصحاب العمل، عملاً يوكـ ل إليه مباشرةً أو عن طريق وسيط، ويُنفذ هذا العمل إما منفرداً أو بمساعدة شخصٍ آخر، وذلك من دون تطلب علاقة التبعية القانونية أو الرقابة المباشرة من جانب صاحب العمل. [المادة L 7412-1 C.trav].

٤ العمل في المنزل، منشورات مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص ٦٤.

٥ العمل في المنزل، منشورات مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص ٦. قد يواجه عمالُ المنازل، على الرغم مـ ن خضـ وعهم لقانون التأمينات الاجتماعية، صعوباتٍ في الواقع العملي تَرجع إلى تكييف وضعهم القانوني بأنه عقد عمل، وما إذا كان صـ احب العمل مشتركاً عنهم بالفعل لدى المؤسسة التأمينية، وهي صعوباتٌ غالباً ما يعانيها عمال المنازل في الدول النامية. راجع في ذلك: العمل في المنزل، منشورات مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص ٣١.

٦ الفقرة م من المادة الثانية.

ومن القوانين ما يُخضع عمالَ المنازل للتأمينات الاجتماعية كخضوع العمال العاديين تماماً، وهـ ذا هو الحكم في القانون الفرنسي(١)، الذي يُخضع هذه الفئة للتأمينات الاجتماعية، ومـ ن ضـ منها تـ أمين إصابة العمل(٢)؛ فلا تتطلب المادة L 311-2 CSS، المتعلقـ ـة بالخضـ ـوع للنظـ ـام العـ ـام للضـ ـمان الاجتماعي، القيامَ بالعمل داخل المنشأة(٣).

ويلاحَظ تساهلُ المشرع الفرنسي حول تطبيق معيار التبعية بالنسبة إلى هذه الفئة من العمال، كتملُّك أدوات العمل وعدم خضوعهم للإشراف المباشر من قِبل صاحب العمل(٤)، ذلك أن التطبيـ قَ الحرفـ ي لهذا المعيار يؤدي إلى استبعادهم من فئة العمـ ال التـ ابعين، ومـ ن ثَـ مَّ، اسـ تبعادهم مـ ن تطبيـ ق المادة L 311-3 CSS.

ولم يؤدِ هذا الابتعاد عن المفهوم التقليدي للتبعية إلى إخضاع هذه الفئة من العمال فحسـ ب، وإنمـ ا إخضاع العمال عن بعد أيضاً(٥).

ويرى الفقه السوري – فيما يتعلق بعمال المنازل – وجوبَ مراعاة معيار الإشراف والتبعية، وتَرْك تقدير هذا المعيار للقضاء في كل حالةٍ على حدة، فإنْ توافرت تمَّ تكييفُ وضعه كعامـ ل(٦)، وإلا عُـ دَّ عاملاً لحسابه الخاص.

كما يتساهل الاجتهاد القضائي السوري أيضاً بالنسبة إلى تطبيق هذا المعيار لتكييف العمـ ل فـ ي المنزل، إذ لم يَشترط أن يتم العمل داخل المنشأة، فللعاملِ أن يؤدِّيَ عمله من منزله، سواء علـ ى آلـ ةٍ خاصةٍ به أم قام باستئجارها(٧).

---

١ يُخضع القانون المغربي لأحكامه عمالَ المنازل الذين يتسم عملهم بالانتظام، سواء كانوا يعملون وحدهم أم بمساعدة أزواجهـ م أو أبنائهم المُعالين من قِبلهم لحساب صاحب عمل واحد أو أكثر. [الفقرة ٦ من الفصل ٨].

٢ تُلزم المادة L 7413-1 C.trav صاحبَ العمل بتطبيق كل القواعد القانونية المطبقة على سائر العمال، وإنْ استخدم وسيطاً فـ ي علاقته بعامل المنزل.

٣ "... يعملون بأيِّ صفةٍ كانت وفي أيِّ مكان، لحساب صاحب عمل أو أكثر...".

"… travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs… ".
L 311-3 CSS:
"Sont notamment compris parmi les personnes auxquelles s'impose l'obligation prévue à l'article L 311-2 même s'ils sont pas occupés dans l'établissement de l'employeur ou du chef d'entreprise, même s'ils possèdent tout ou partie de l'outillage nécessaire à leur travail et même s'ils sont rétribués en totalité ou en partie à l'aide de pourboires: 1° les travailleurs à domicile…".

فيَدخل عمال المنازل ضمن الأشخاص الذين يُفرض عليهم الالتزامُ الوارد في المادة L 311-2، وإنْ لم يعملوا داخـ ل المنشـ أة أو كانوا يمتلكون كل أو جزء من معدات العمل، أو كان الأجرُ بكامله أو جزءٌ منه في صورة إكرامية.

٤ أجاز قانون العمل الفرنسي أن يمتلكَ عامل المنزل جزءاً أو كل معدات العمل الذي يقوم به. [المادة L7412-1 C.trav].

٥ يُنظر: العمل في المنزل، منشورات مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص ٣٨.

٦ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٠٨.

٧ اجتهادات محكمة النقض السورية بتاريخ ١٩٥٨/١/٣٠ و ١٩٥٨/١٠/٨ و ١٩٥٩/٦/٣٠، مذكورة لدى: صبحي سلوم، مرجـ ع سابق، ص ٢١٩.

وفي هذا المجال، **نرى** أنه، وإنْ كان لتطبيق أحكام تأمين إصابة العمل على فئة عمال المنازل – وخصوصاً حادث أثناء العمل– صعوباتٌ تتعلق، سواء بتحديد زمن ومكان العمل أم بتداخل النشاط المهني بشؤون الحياة العادية في المنزل، فإن ذلك لا يَمنع من تقرير استفادة هذه الفئة من هذا التأمين، والتي حُجبت عن عمال المنازل وفق القرار الوزاري السوري رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤، كما هو حكم بقية الفئات التي تناولها هذا القرار.

المطلب الثالث– أفراد أسرة صاحب العمل المُعالين فعلاً

La famille de l'employeur

يُعَدُّ أفراد أسرة صاحب العمل المعالون فعلاً من قِبله، إحدى الفئات العمالية الواردة في القرار الوزاري رقم١٤٦١ لعام ٢٠٠٤. وينبغي – بدايةً– من قَبل البحث في الوضع القانوني لهذه الفئة في قوانين التأمينات الاجتماعية التعريفُ بمصطلح أفراد أسرة صاحب العمل المُعالين فعلاً. وعلى ذلك، سيُقسم هذا المطلب إلى فرعيْن اثنيْن.

الفرع الأول– التعريف بأفراد أسرة صاحب العمل المعالين فعلاً

أولاً– تحديد مصطلح أفراد أسرة صاحب العمل

فسَّر الفقه مصطلحَ أفراد الأسرة تفسيراً واسعاً، فعرَّفهم بأنهم ذوو قربى صاحب العمل، الذين يجمعهم به أصلٌ مشترك، سواء كانت قرابتهم مباشرة، وهي الصلة ما بين الأصول والفروع، أم قرابة حواشي، وهي الرابطة ما بين أشخاصٍ يجمعهم أصلٌ مشترك من دون أن يكون أحدهم فرعاً للآخر[1].

فمصطلحُ الأسرة هنا يشمل الأشخاصَ الذين يتصلون بصاحب العمل بصلة قرابة، وذلك مهما بعدت درجتهم. فتجاوزَ مفهومَ الأسرة الضيق، المقتصر على الزوجة والأولاد[2].

أما وفق القانون الفرنسي، فيُقصد بأعضاء الأسرة كلاً من الزوج، والأولاد غير العمال، الذين لم يبلغوا سن السادسة عشرة[3]، المُعالين من قِبل المؤمن عليه أو زوجه، سواء كانوا شرعيين، طبيعيين، متبنين، أم مستقبَلين من قِبله، وكذلك الأولاد الذين لم يبلغوا سن الثامنة عشرة[4]، شرطَ أن يخضعوا لعقد تدرج، أو كانوا يتابعون دراستهم، أو ثبت عدم قدرتهم على القيام بعملٍ مأجور بسبب عجز أو

١ نقض مصري رقم ٣٧٢ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧١/٤/٢١، الهواري ج١، ص ٩، مشارٌ لدى: د. شواخ الأحمد، مرجع سابق، ص ١٤٤. ويَستبعد الفقه الأصهارَ من تطبيق هذا الاستثناء. راجع: د.محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص ٧٢٩.

٢ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٤١.

٣ المادتان: L 313-3 CSS, R 313-12 CSS.

٤ المادة R 313-12 CSS.

مرض مزمن، وذلك حتى سن العشرين، وأيضاً، الأصول والفروع، والنسيب حتى الدرجة الثالثة الذي يعيش مع المؤمن عليه، ويهتم بأعمال المنزل وتربية الأطفال المُعالين من قِبل المؤمَّن عليه[1].

وبذلك، يَقتصر النطاق وفق القانون الفرنسي على كلٍّ من الزوج والأصول والفروع من دون الحواشي، ويمتد هذا المفهوم إلى النسيب حتى الدرجة الثالثة ضمن قيودٍ معينة.

ويَمُدُّ القانون الفرنسي – على عكس ما هو عليه الحال في القوانين العربية– مفهومَ الزوج إلى الرفيقِ الذي لا يربطه بصاحب العمل عقدُ زواجٍ رسمي.

ثانياً–الإعالة الفعلية من قِبل صاحب العمل

لا محلَّ لتطبيق الاستثناء من قانون التأمينات الاجتماعية السوري في حال كان صاحب العمل شخصاً اعتبارياً. فإذا كان أحد أصول أو فروع العامل في شركةٍ ما صاحب أسهمٍ فيها، فإن تلك القرابة لا تُعيق استفادةَ هذا العامل من أحكام قانونيْ العمل والتأمينات الاجتماعية كبقية العمال، ذلك أن علاقته بالشركة علاقةٌ مع شخص معنوي وليس مع شخصٍ طبيعي ليتوافر عنصرُ القرابة المطلوب وفق القانون السوري[2].

ولم يتطلب الاجتهاد القضائي السوري سناً معينة بالنسبة إلى أفراد أسرة صاحب العمل المعالين. وبناءً على ذلك، لا يمكن إلزام صاحب العمل بالاشتراك عن العاملين في منشأته من أفراد أسرته الذين يعولهم فعلاً إذا ما بلغوا سنَّ الحادية والعشرين. فكونها السنَ القصوى لاستحقاق المعاش عن المؤمن عليه والواردة في القانون ذاته[3] لا يعني تطبيقها – بالقياس– على أفراد أسرة صاحب العمل المُعالين لإخضاعهم للتأمينات الاجتماعية[4].

إلا أن المؤسسةَ التأمينية السورية قد ذهبت إلى خلاف ذلك في أحد اجتهاداتها مُقرِّرةً أن الحدَّ الأقصى لسن الإعالة بالنسبة لأولاد صاحب العمل هو سن الحادية والعشرين، ذلك أن في هذا التحديد مراعاةٌ لحكم المادة ٩٠، وأن تلك السن تُمثل الحدَّ الفاصل لانتهاء الإعالة. إلا أن الفقه قد عارضَ هذا الرأي، فلا يمكن تطبيقُ قاعدة القياس في هذه الحالة، إذ إن النصيْن مختلفان في الحكم والهدف، ولا يمكن وضع قَيدٍ لم يفرضه النصُّ أصلاً[5].

---

[1] المادة R 313-12 CSS.

[2] نقض سوري رقم ٦٧٣ أساس عمالي ١٨ تاريخ ١٩٧٢/٥/١٣، منكور في مجلة المحامون السورية لعام ١٩٧٢، ص ٣٣٦ باب اجتهاد، وأيضاً: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٩٥.

[3] أوجبت المادة ٩٠ – كما سيأتي تفصيله– الاستمرارَ في صرف المعاش للأولاد والأخوة الذكور المستحقين للمعاش عن المؤمن عليه حتى سن الحادية والعشرين.

[4] نقض سوري رقم ١٣٤٨ أساس ٢٢٣١ تاريخ ١٩٧١/٧/٢٥، وقرار رقم ٦٧٣ أساس عمالي ١٨ تاريخ ١٩٧٢/٥/١٣ ورأي مجلس الدولة رقم ١٩١ لعام ١٩٧٠، مذكورة لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٩٤.

[5] الاجتهاد رقم ٢٢١٨/٤/ ص آ تاريخ ١٩٦٧/٩/٧، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٤١.

ومع ذلك، فإن استثناءَهم من تطبيق القانون لا يُجردهم من صفتهم كعمال، وإنْ لم يكونوا خاضعين للاشتراك عنهم لدى المؤسسة التأمينية[١].

ولا يُشترط لتحقق شرط الإعالة الفعلية أن يعيشَ العامل مع صاحب العمل تحت سـ ـقفٍ واحـ ـد، أو بالإعالة الشرعية[٢]، وإنما يُقصَد بها تكفل صاحب العمل بسدِّ حاجات العامل المعيشـ ـية مـ ـن مأكـ ـلٍ ومسكنٍ وملبس[٣].

الفرع الثاني- الوضع القانوني لأفراد أسرة صاحب العمل المعالين فعلاً

استثنى قانونُ العمل السوري هذه الفئة من أحكامه[٤]، أما وفق قانون التأمينات الاجتماعية، فقد كان أفراد أسرة صاحب العمل المعالين فعلاً من قِبله إحدى الفئات المستثناة من أحكامه[٥]، وذلـ ـك إلـ ـى أن صدر القرار الوزاري رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤ الذي تناولهم بالتأمين الاختياري - عدا تأمين إصـ ـابة العمل-.

وحبَّذا لو ترك المشرع لهذه الفئة حريةَ الاختيار للاستفادة من أحكام تأمين إصابة العمـ ـل - أسـ ـوةً بالتأمينات الأخرى-، كما هو الحكم في القانون التونسي، الذي لا يطبق على المنشآت الأسريَّة التي لا تَشْغل إلا أصحابها وأفراد أسَرِهم ما لم يختاروا الانتفاع بأحكامه[٦].

وتجدر الإشارة إلى أن القانون رقم ٥٦ لعام ٢٠٠٤ قد ألزم صاحبَ العمل الزراعي بالاشتراك عن عماله لدى المؤسسة التأمينية في فروع التأمينات الاجتماعية كلِّها في حال توافر شرطي الثبات والعدد - اللذين تناولناهما سابقاً- كما ألزمه بالاشتراك عنهم في تأمين إصابة العمل، وإنْ لم يتـ ـوافر هـ ـذان الشرطان.

بيْد أنَّ هذا القانون قد استثنى من نطاق تطبيق أحكامه - ومن ثَمَّ، من إلزاميةِ الاشتراك عن العمال الزراعيين- الاستثماراتِ الزراعية القائمة بين أفراد الأسرة الواحدة، والتـ ـي تشـ ـمل - وفـ ـق نـ ـص القانون-: الزوج والزوجة، الأصول والفروع، الإخوة والأخوات وأولادهم، الأصهار[٧]. ممـ ـا يعنـ ـي

---

[١] قرار رقم ٦٧٣ أساس عمالي ١٨ تاريخ ١٩٧٢/٥/١٣، وقرار مماثل رقم ١٣٤٨ أساس ٢٢٣١ تـ ـاريخ ١٩٧١/٧/٢٥، وقـ ـرار رقم ١٠٦١ أساس عمالي ٣٥ تاريخ ١٩٧٥/٩/٢٨، مذكورة في: قانون التأمينات الاجتماعية الصـ ـادر بقـ ـانون ٩٢ لعـ ـام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، ص ٥٦ وما بعدها.

[٢] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ص ٢٤١ وما بعدها.

[٣] د. شواخ الأحمد، مرجع سابق، ص ١٤٥.

[٤] المادة ٨٨. وهو استثناءٌ جزئيٌ يقتصر على الأحكام المتعلقة بعقد العمل الفردي.

[٥] يُنظر البند ٢ من الفقرة ل من المادة الثانية.

[٦] يُنظر الفصل الرابع من قانون حوادث الشغل رقم ٢٨ لعام ١٩٩٤.

[٧] تُنظر الفقرة ج من المادة ١٦٤.

تعطيلَ تطبيق تلك الأحكام بالنسبة إلى هذه الفئات، وحرمانها الحمايةَ التأمينية بحجة الطابع الأُسري للمنشأة.

إلا أن اشتراكَ أحد أفراد أسرة صاحب العمل- وإنْ كان مُعالاً من قِبله فعلاً- في ملكية المنشأة التي يعمل بها تُخرجه عن نطاق الاستثناء من قانون التأمينات الاجتماعية، فيُعَدُّ عاملاً كسواه من العمال ينبغي على صاحب العمل أن يَشترك عنه لدى المؤسسة التأمينية[1].

ويتبنى القانون اللبناني أيضاً قاعدةَ التأمين الاختياري، وذلك بالنسبة إلى الأشخاص الذين يقومون بأعمالٍ، أو يؤدُّون خِدماتهم لحساب أزواجهم أو أصولهم أو فروعهم المباشرين[2].

ويلاحظ هنا حصرُ المشرع اللبناني لأفراد أسرة صاحب العمل الخاضعين لهذا الحكم بكلٍّ من الزوج، الأصول، والفروع المباشرين.

أما وفق القانون المصري، فقد كانت فئة أفراد أسرة صاحب العمل المُعالين من قِبله تَخضع -حسب الأصل- لأحكامه، فيما عدا تأمين البطالة[3]. إلا أن النص الصريح على عدم خضوعهم لأحكام قانون العمل رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣[4] استتبع عدم خضوعهم لقانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لعام ١٩٧٥[5].
١٩٧٥[5].

ويرى بعض الفقهاء أن تظلَّ هذه الفئة خاضعةً لهذا القانون -استصحاباً للأصل-، فيما عدا تأمين البطالة، وحجتهم في ذلك أن استثناءَها من هذا التأمين الأخير يعني ضمناً خضوعها للتأمينات الاجتماعية الأخرى[6].

أما وفق القانون الفرنسي، فقانون ١٠ تموز لعام ١٩٨٢ يمنح زوجَ أو زوجة صاحب العمل إمكانَ الاختيار بين أحد الأوضاع القانونية الثلاثة: العامل، أو المعاون، أو الشريك[7].

ففي حال اختار الوضع الأول، خَضَعَ لِمَا يخضع له العاملُ في المنشأة، بخلاف ما إذا اختار أحد الوضعين الآخريْن[1].

---

[1] راجع كتاب المؤسسة التأمينية السورية رقم ٣-٦٨٦ ص تاريخ ٤-٢-٢٠٠٩.

[2] المادة ١١: "يُنشأ قسمٌ للمضمونين الاختياريين وهم: ١- الأشخاص الذين يقومون بأعمالٍ أو يؤدون خدماتٍ لحساب أزواجهم أو أصولهم أو فروعهم المباشرين، وذلك بناءً على طلب صاحب عملهم".

[3] الفقرة ٢ من المادة ٩١: "تسري أحكام هذا الباب على المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام هذا القانون فيما عدا الفئات الآتية ٢- أفراد أسرة صاحب العمل في المنشآت الفردية حتى الدرجة الثانية...".

[4] المادة ٤: "لا تسري أحكام هذا القانون على... ج- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً".

[5] لا تسري أحكام قانون العمل على أفراد أسرة صاحب العمل بشرط أن يكون قائماً بإعالتهم فعلاً، رضاءً أو قضاءً، ولذلك أثره في خروجهم من نطاق تطبيق قانون التأمين الاجتماعي. واستخلاصُ الإعالة الفعلية أو نفيها من سلطة محكمة الموضوع.

[نقض مصري رقم ٨١٧٧ لسنة ٦٦ ق جلسة ٣-٥-١٩٩٨]. مذكور في الموسوعة الحديثة في أحكام النقض لعام ١٩٩٨ ج ٢. إعداد: د.عزت الدسوقي، مرجع سابق، ص ٥٢٩.

[6] د.السيد محمد عمران، مرجع سابق، ص ٢١٦.

[7] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 363.

فوفق القانون الفرنسي، لا تَستبعد صلةُ القرابة أو الزواج بين الطرفين وجودَ علاقة تبعية بينهما[1]. إلا أنه ينبغي، في هذا المجال، التمييزُ بين العمل المأجور والمساعدة الأسريَّة، إذ يَستلزم الحكمُ بخضوع أفراد أسرة صاحب العمل للتأمين الاجتماعي شروطاً ثلاثة تتعلق بالنشاط، والأجر، وصلة التبعية.

فاشترط الاجتهاد القضائي الفرنسي بالنسبة إلى الزوج، أن يشارك مشاركةً فعلية في عمل المنشأة بشكلٍ مهني وثابت، ويتقاضى أجراً معادلاً لعمال من فئته المهنية، وأن تتوافر صلة التبعية مع الطرف الآخر[2].

وبتوافر تلك الشروط، يصبح الخضوع للنظام العام للتأمين الاجتماعي إلزامياً[3]، وهو ما يتخطى علاقةَ الزواج، لِيطبق في حالة المعيشة المشتركة أيضاً[4].

وكذلك الحكم فيما يتعلق بالأصول والفروع، فليست صلةُ الأبوة عائقاً أمام عَدِّ الأولاد عمالاً لدى آبائهم أو الآباء عمالاً لدى أولادهم – على الرغم من وجود عنصر النفقة– وذلك بتوافر الشروط الثلاثة المذكورة آنفاً[5].

ويرى الفقه السوري أنَّ ما من نصٍ قانوني يمنع صاحبَ العمل من الاشتراك عمن يُعيلهم في تأمين إصابة العمل أو من عَدِّهم عمالاً لديه يعاملون قانوناً كبقية العمال. ولا تخفى ميزات هذا الاشتراك بالنسبة إلى صاحب العمل، ذلك أن الرعاية التأمينية – التعويضات العينية والنقدية– أفضل من الرعاية الشخصية للعامل[6]. وخصوصاً بالنسبة إلى تأمين إصابة العمل الذي يؤمن العلاج المجاني للمصاب، مما قد ينوء صاحب العمل المُعيل بتحمل نفقاته.

وإذا كانت حجة استثنائهم من القانون – بغض النظر عن نطاق تطبيق القرار رقم ١٤٦١ – تتمثل في خصوصية العلاقة الأسرية التي تربطهم بصاحب العمل، فإنَّ بعض الفقهاء – **ونؤيدهم**– لا يرى تعارضاً بين اجتماع منافع التأمين وعلاقة العمل في الوسط الأسري، وإنما يمثل ضمانةً إضافيةً

---

[1] تُلزم المادة L 622-8 CSS خضوعَ كلٍّ من الزوج، مُعاوناً كان أو شريكاً لصاحب العمل، لتأمين الشيخوخة المُخصَّص للعمال غير المأجورين في المهن الفنية والصناعية التجارية أو الحرة التي يخضع لها رئيس المنشأة.

[2] Cass.civ., II, 3 juill 1953 C.P.S.S.C, Jurisclasseur de la Sécurité sociale, Généralité, notion de salariat, 3, 1980-3-Fascicule 215 /Paris. 1985.

[3] المادة L 311-6 CSS.

[4] Cass.civ., II, 29 janv 1954: J.C.P. 54, ed. G. IV, 43; Dr. Soc. 1954, 256. 2 févr 1955, J.C.P, 55, ed. G, IV, 38 ; Dr. social 1955, 330، Jurisclasseur. Sécurité sociale. Généralité, notion de salariat, 3, 1980-3-Fascicule 215 /Paris. 1985.

[5] Cass.soc., 14 janv 1971, Bull.civ. V, n° 30. p.24 , Jurisclasseur. Sécurité sociale, Généralité, notion de salariat, 3, 1980-3-Fascicule 215 /Paris. 1985.

[6] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٤٤.

لمستقبل العامل المُعال. وبالفعل، فقد بدأ التحول التشريعي بالتوجه نحو إخضاع أفراد الأسرة للتأمينات الاجتماعية[1].

كما أنه ليس من المستبعد أن تسوءَ العلاقة بين صاحب العمل ومن تربطهم به علاقة قرابة وكان يعولهم فعلاً، فيفقدوا الرعاية الشخصية، وهو ما يستدعي إلغاءَ هذا الاستثناء. ذلك أنه لن يُضطرَ صاحب العمل العطوفَ على أقربائه أن يدفعَ لِمن يعمل لديه منهم اشتراكاتِ التأمين التي يلتزم بدفعها عن عماله الآخرين[2].

بالنتيجة، يُمثِّل تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل على العمال الجانبَ التقليدي لهذا النظام، الذي يستقل في نطاق تطبيقه على الفئة العمالية عن نطاق قانون العمل الذي يشمل هذه الفئة، خصوصاً أن الاجتهاد الفقهي يَميل إلى التوسع في مفهوم العامل في قانون التأمينات الاجتماعية من خلال الخروج على العناصر الفقهية الثلاثة لتعريف العامل.

إلا أننا نلاحظ قصوراً يشوب نصوصَ المنظومة التأمينية السورية فيما يتعلق بفئاتٍ من العمال من المهم أن يُشملوا بمظلة الحماية التأمينية من إصابة العمل. وهو ما قَطعَ به القانون الفرنسي أشواطاً بعيدة، يليه في المرتبة الثانية القانون المصري. فلعمالِ الزراعة وفق القانون الفرنسي نظامٌ ضمان اجتماعي خاص يراعي طبيعة نشاطهم. كما لا يَخرج خدم المنازل أو عمال المنازل وأفراد أسرة صاحب العمل المُعالين من قِبله من نطاق تطبيق أحكام تأمين إصابة العمل خروجاً كاملاً، بخلاف الحكم وفق القانون السوري، الذي جاء القرار الوزاري رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤ ليسدَّ ثغراته، فأبقى تأمين إصابة العمل بعيداً، وكأنه لا يَعدُّه أحد فروع التأمينات الاجتماعية، على الرغم من أنه –في تقديرنا– أهم هذه الفروع بالنسبة إلى تلك الفئات المستثناة.

---

[1] د. محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص ١٤٢.

[2] د.محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص ٧٢٩.

الفصل الثالث

تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل على غير العمال

تمهيد وتقسيم

ترتبط إصابةُ العمل بممارسة العمل. وبذلك، يبقى الخطر المهني قائماً سواء كان هذا العمل يمارَس لحساب صاحب العمل أم لحساب العامل الخاص.

فطبيعةُ العمل لا تختلف بين مهنةٍ حرة أو صاحبِ حرفة، وعملٍ مأجور إلا من الناحية القانونية المتمثلة في عنصرَيْ التبعية والعمل المأجور لحساب صاحب العمل، إذ إن التعرض لخطر إصابة العمل قائمٌ في الحالتيْن.

وإذا كان أساسُ التعويض عن إصابة العمل قائماً على حماية الفئة العمالية المأجورة، فإن ذلك لا يعني عدم جواز مدِّ نطاق تأمين إصابة العمل إلى الفئات غير العمالية.

وهذه الفئات غير العمالية قد تقوم بنشاطٍ مهني، وهذا حكم صاحب العمل، وأصحاب المهن الحرة والمشتغلون لحسابهم، وقد تقوم بنشاطٍ غير مهني، وذلك كالطلاب، والقائمين بأنشطةٍ اجتماعية أو تطوعية.

فالأصل أن تُطبَّق أحكامُ تأمين إصابة العمل على الفئات العمالية، إلا أن الحاجةَ إلى حماية هذه الفئات غير العمالية من حوادث قد تقع في أثناء أو بسبب نشاطاتٍ يقومون بها، اقتضت مَدَّ نطاق تطبيق أحكام تأمين إصابة العمل إليها.

وبناءً على ذلك، سيُقسم هذا الفصل إلى مبحثيْن:

المبحث الأول: تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل على فئاتٍ تقوم بأنشطةٍ مهنية

المبحث الثاني: تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل على فئاتٍ تقوم بأنشطةٍ غير مهنية

المبحث الأول

تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل على فئاتٍ تقوم بأنشطةٍ مهنية

سيتناول هذا المبحث فئتيْن تقومان بأنشطةٍ مهنية تدخل ضمن نطاق تطبيق النظام القانوني لإصد ابة العمل وهما: فئة أصحاب الأعمال، وفئة أصحاب المهن الحرة والمشتغلين لحسابهم.

وعلى ذلك، سيتضمن هذا المبحث مطلبيْن، يتناول الأول الفئةَ الأولى، أما الثاني، فيتن اول الفئ ةَ الثانية.

المطلب الأول- أصحاب الأعمال Les employeurs

لا بد بدايةً، قبل البحث في الوضع القانوني لفئة أصحاب الأعمال، من أن نسلِّطَ الضوءَ على أهمية استفادتهم من الاشتراك في تأمين إصابة العمل، لا بصفتهم مسؤولين عن إصابات العم ل الت ي تق ع لعمالهم، وإنما بصفتهم مُعرَّضين شخصياً لخطر هذه الإصابات أيضاً. وهو م ا س يُعالجه الفرع ان الآتيان.

الفرع الأول- أهمية خضوع أصحاب الأعمال لأحكام تأمين إصابة العمل

يَعُدُّ القانون صاحبَ العمل مسؤولاً عن إصابة العمل التي قد تصيب أحد عماله، مما يستتبع أن يُلزم بالاشتراك عنهم في التأمين منها لدى المؤسسة التأمينية، وهو ما يُبَرِّر - وفق الاتجاه التقليدي - ع دم استفادته من هذا التأمين.

وعلى الرغم من أن تأمينَ إصابة العمل قد نشأ - في الأصل - بهدف حماية العم ال، وه و م ا تعكِسه كلُ أحكامه، فإن الاتجاهَ الحديث لم يَعُد يراه مقتصراً على حماية العامل فحسب، وإنما أصبحت هذه الحماية تغطي الطرفَ الآخر في علاقة العمل.

إذ يذهب هذا الاتجاه إلى إخضاع صاحب العمل للاشتراك في تأمين إصابة العمل عن نفسه لا عن عماله فحسب، مُبرِّراً ذلك بمنطق العدالة؛ إذ لا يُستساغ أن يكون العامل مؤمناً عليه من إصابة العمل، مَحميّاً من هذا الخطر الاجتماعي المهني الذي قد يصيبه -ومُعيليه- في يومٍ من الأي ام م ن دون أن يستفيدَ صاحبُ العمل من تلك الحماية[١].

فحتى لو لم يكن صاحب العمل يقوم بتنفيذ العمل فعلياً، فإن هذا لا ينفي تعرضَه للخطر المهن ي، خصوصاً في حال تطلَّب العمل إشرافاً مباشراً من قِبله، أو اقتضت طبيعةُ العمل تعرضَه لموادَ خطرة.

---

[١] مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية، مرجع سابق، ص ٤٠.

وقد عَرَّف الاجتهاد الفقهي إصابةَ العمل التي يقع صاحب العمل ضحيتها بأنها، إما حادثٌ يقع له في أثناء وبسبب تأديته لنشاطه، أو خلال مدة ذهابه لمباشرة هذا النشاط أو عودته منه، أو قد تتمثل في الإصابةُ بأحد الأمراض المهنية الواردة في الجدول.

ولا يُشكل عدم وجود الأجر – الذي يُعَدُّ أساساً لحساب الاشتراكات والتعويضات المستحقة – عائقاً أمام استفادة صاحب العمل من التأمينات الاجتماعية – ومن ضمنها تأمين إصابة العمل – إذ يمكن اتخاذ الدخل أساساً لهذا الحساب.

وبموجب هذا الاتجاه الموسَّع، تَغيَّر هدفُ الحماية التأمينية من إصابة العمل، فبعد أن كان أساسها عمالياً، يقتصر نطاقها على العامل، امتدت الحماية لتشملَ الطرف الآخر في علاقة العمل، أيْ صاحب العمل.

الفرع الثاني–الوضع القانوني لأصحاب الأعمال

لقد أدرك المشرع السوري أهميةَ استفادة أصحاب الأعمال من التأمينات الاجتماعية، فلم يستبعدْ هذه الفئة بشكلٍ نهائي، وإنما فوَّض إلى السلطةَ التنفيذية صلاحيَةَ مَدِّ نطاق تطبيقه إليهم، بفروع التأمينات الاجتماعية، بعضها أو كلِّها.

وبصدور القرار رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤، الذي تناول فئة أصحاب الأعمال، يجوز لهذه الفئة التأمينَ اختيارياً لدى المؤسسة التأمينية، وذلك بخلاف تأمين إصابة العمل. وعلى ذلك، كانت الاستفادة ناقصةً، لكونها اختياريةٌ، كما أنها تستبعدُ تطبيقَ أحكام تأمين إصابة العمل.

ومن المهم أن نذكر هنا أن الوضعَ القانوني لأصحاب الأعمال الزراعية أفضل نسبياً؛ إذ إنهم يخضعون لقانون التأمينات الاجتماعية إلزاماً – بما فيها تأمين إصابة العمل– وذلك بتلازم شرطيْن: العدد والثبات، أيْ أن يبلغَ عدد عمال منشأته الأربعة، وأن تكون عقود العمل إما سنويةً أو محدَّدةَ المدة[1]. ويطبق هذا الحكم على تأمين إصابة العمل كَوْن الخضوع للكلِّ يشمل الخضوع للجزء.

إلا أن ذلك الوضعَ يعكِس المعاملةَ التمييزية بين أصحاب الأعمال تبعاً لطبيعة نشاطهم، إذ لا يستفيد أصحاب الأعمال غير الزراعيين من تأمين إصابة العمل حتى وفق صورة التأمين الاختياري بموجب القرار رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤.

وقد تقدَّم المشرع المصري على المشرع السوري في تنظيم إخضاع فئة أصحاب الأعمال، إذ صدر القانون رقم ١٠٨ لعام ١٩٧٦، الذي يُعدُّ قانوناً خاصاً بالتأمين الاجتماعي لأصحاب الأعمال ومن في حكمهم، تُطبَّق أحكامه التي تشمل تأمينَ الشيخوخة والعجز والوفاة بشكلٍ إلزامي على هذه الفئة. إلا أنه

---

[1] المادة ٨٦ من القانون رقم ٥٦ لعام ٢٠٠٤.

خضوعٌ مقيدٌ بالسن، إذ حصَرها القانون بين سنيْ الحادية والعشرين والستين[1]، كون هذه السن الأخيرة تمثل السن القصوى لاستحقاق المعاش. ومع ذلك، فقد أجاز القانون لمن بلَغها أن يطلبَ الخضوع لتأمين أصحاب الأعمال اختيارياً[2].

وقد شمل هذا القانون أربعَ عشرة فئة من أصحاب الأعمال[3]، تضم أصحابَ الأعمال، فضلاً عمن عدَّهم القانون في حكم أصحاب الأعمال.

فتطبق أحكام هذا القانون على الأفراد الذين يزاولون لحساب أنفسهم نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً، والحرفيين، وغيرهم ممن يؤدون خِدمات لحساب أنفسهم، والشركاء المتضامنين في شركات الأشخاص، والمشتغلين بالمهن الحرة، ومالكي الأراضي الزراعية التي تبلغ مساحتها عشر فدان فأكثر، وحائزي الأراضي الزراعية التي تبلغ مساحتها عشر فدان فأكثر، وملاك الأراضي المبنية التي يبلغ نصيب كلٍّ منهم ٢٥٠ جنيه فأكثر – في السنة– من قيمتها الإيجارية المتخذة أساساً لربط الضريبة العقارية، وأصحاب وسائل النقل الآلية للأشخاص أو البضائع، والمأذونين الشرعيين والموثقين المنتدبين من غير الرهبان، والأدباء والفنانين، والعُمَد والمشايخ، والمرشدين والأدِلاَّء السياحيين، والوكلاء التجاريين.

وقد منح القانون رئيسَ الجمهورية سلطةَ إضافة فئاتٍ أخرى –بناءً على عرض وزير الشؤون والتأمينات الاجتماعية– للانتفاع بأحكام هذا القانون[4].

إلا أن القانون رقم ١٠٨ قد استثنى من نطاق تطبيقه بعض الفئات، من مثل صغار المشتغلين لحساب أنفسهم، وأصحاب الصناعات المنزلية، البيئية، الريفية، والأسرية، وأصحاب المراكب الشراعية في قطاعات الصيد والنقل النهري والبحري، الذين لا يستخدمون عمالاً[5].

كما يُشترط للخضوع لهذا القانون أن يكون صاحبُ العمل أو من في حكمه من غير العاملين المنتفعين من أحكام قانون التأمين الاجتماعي[6].

---

[1] المادة ٥ من القانون رقم ١٠٨ لعام ١٩٧٦. قانون منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٣٧ بتاريخ ٩-٩-١٩٧٦.

[2] المقطع الثاني من المادة ٥. راجع: د.السيد محمد عمران، مرجع سابق، ص ٢٢١، ونقض مصري رقم ٢٧١١ لسنة ٥٩ ق جلسة ١٥-٢-١٩٩٨، مذكور في الموسوعة الحديثة في أحكام النقض لعام ١٩٩٨ ج ٢. إعداد: د.عزت الدسوقي، مرجع سابق، ص ٥٢٣.

[3] د.السيد محمد عمران، مرجع سابق، ص ٢١٨.

[4] راجع المادة ٣ من القانون رقم ١٠٨ لعام ١٩٧٦.

[5] راجع المادة ٤ من القانون رقم ١٠٨ لعام ١٩٧٦.

[6] نقض مصري رقم ١٧٥٣ لسنة ٥٧ ق جلسة ٢٢-١٠-١٩٩٠، مذكور في الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ١٠، مرجع سابق، ص ٧٥. وأيضاً: نقض مصري رقم ١٨٣٢ لسنة ٥٨ ق

وقد وضع القرارُ الوزاري المصري رقم ٢٨٢ لعام ١٩٧٧ شرطيْن لانتفاع فئة صغار المشـتغلين لحساب أنفسهم بأحكام القانون رقم ١٠٨ لعام ١٩٧٦، وهما استخدامُ عاملٍ أو أكثر، ومزاولةُ النشـاط في محل عمل ثابتٍ. ثم صدر القرار رقم ١٦٠ لعام ١٩٨٣، الذي اكتفى بتوافر أحد هذين الشـرطين، فإما أن يَستخدم المنتمي إلى فئةِ صغار المشتغلين لحساب أنفسهم عاملاً أو أكثر، أو أن يباشرَ العمـل في محل عمل ثابت له سجلٌ تجاري، أو أن تتوافرَ في شأنه شروط القيد في السجل التجـاري، أو أن يكون النشاط خاضعاً لنظام الترخيص من جانب أيٍّ من الأجهزة المعنية [1].

وفي غياب الأجر المتخذ أساساً لحساب مبلغ الاشتراك والتعويضات بالنسبة إلـى فئـة أصحاب الأعمال، تُحدَّد قيمةُ الاشتراك بمبلغٍ معين، أو بنسبةٍ محدَّدة من فئة الدخل التي يختارها المؤمن عليـه من بين فئاتٍ معينة يُحدِّدها القانون[2].

وقد أجاز هذا القانون تطبيقَ بعض التأمينات الأخرى المنصـوص عليهـا فـي قـانون التـأمين الاجتماعي الخاص بالعاملين، كالتأمين من البطالة، وإصابة العمل، والمرض، وذلك ضـمن الشـروط والأوضاع التي يصدر بها قرارٌ من رئيس الجمهورية بناءً على اقتراح وزير التأمينات الاجتماعية[3].

وفيما يتعلق بتأمين إصابة العمل، أوردَ القانون بعض ميزات هذا التأمين في حالتيْ العجز الكامـل والوفاة[4].

أما عن قيمة المعاش المستحق لفئة أصحاب الأعمال، فقد حُدِّدت بنسبة ٦٥% من دخل الاشـتراك، أو متوسط دخول الاشتراك بالنسبة إلى التأمينات عموماً، بينما يبلغ معاش العجز الكامل- إذ لم يـنص على حالة العجز الجزئي الناجم عن إصابة عمل- أو الوفاة بسبب إصابة العمل نسبةَ ٨٠% من هـذا الدخل[5].

جلسة ٢-١٢-١٩٩١، مذكور في: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصـدار المـدني، ملحق رقم ١٠، مرجع سابق، ص ١٣١.

[1] نقض مصري رقم ٩٤٤٣ لسنة ٦٦ ق جلسة ٢٨-١٢-١٩٩٧، مذكور في: الموسوعة الحديثة في أحكام النقض لعـام ١٩٩٨ ج ٢. إعداد: د.عزت الدسوقي، مرجع سابق، ص ٥٢٠. وراجع المواد: ٣-٤-١٢.

[2] المادتان: ٨- ١٠ من القانون رقم ١٠٨ لعام ١٩٧٦. وقد تم تحديد قيمة الاشتراك بنسبة ١٥% من الدخل وفق القانون رقم ٢٠٤ لعام ١٩٩٤ المُعدِّل للقانون رقم ١٠٨ لعام ١٩٧٦. يُنظر في ذلك: د.السيد محمد عمران، مرجع سابق، ص ٢٢٢. وحُدِّدت فئـات الدخل وفق الجدول رقم ١ الملحق بالقانون رقم ١٩ لعام ٢٠٠١، مرقمةً من ١ حتى ٢٠، فإذا كان دخل الاشتراك الشـهري ١٠٠ جنيه كانت قيمة الاشتراك الشهري بنسبة ١٥% أي ١٥ جنيه، في حين حُدِّدت الفئة العشرين بمبلغ ١٥٠ جنيه عن دخـل يعـادل ١٠٠٠ جنيه.

[3] راجع المادة ٢ من القانون رقم ١٠٨ لعام ١٩٧٦.

[4] بموجب المادة ٢٢ من القانون رقم ١٠٨ لعام ١٩٧٦ تُزاد النسبة المحدَّدة لمبلغ التعويض الإضافي إلى ٥٠% إذا كـان العجـز الكامل أو الوفاة ناتجاً من إصابة عمل.

[5] المادة ٢٠. وراجع: د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ص ٤٠٢-٤٠٦.

إلا أن عدم صدور أيٍّ قرارٍ من قِبل رئيس الجمهورية – حتى تاريخه–تطبيقاً للتفويض التشريعي بمَدّ نطاق القانون رقم ١٠٨ لعام ١٩٧٦ إلى التأمينات الاجتماعية الأخرى أدى إلى عدم شمول هذه الفئة بتأمين إصابة العمل، وإلى تعطيل تطبيق الأحكام القانونية المذكورة آنفاً، التي تضمنت ميزاتٍ خاصة بزيادة مبلغ التعويض في حال كُيِّفت الإصابة بالمهنية.

بينما تُطبَّق، وفق القانون الفرنسي، أحكامُ تأمين إصابة العمل– سواء في النظام العام للضمان الاجتماعي أم في النظام الزراعي– على أصحاب الأعمال[١].

وفيما يتعلق بالنظام الزراعي، فقد صدر المرسوم رقم ٩٠٥ بتاريخ ٢٠ تموز لعام ٢٠٠٦، الذي نظَّم إجراءاتِ تطوير أنظمة التأمين من إصابة العمل عن العمال وغير العمال في القطاع الزراعي، والذي تم تبنيه من خلال المادة ٢٣ من القانون رقم ١١– ٢٠٠٦ الصادر بتاريخ ٥ كانون الثاني لعام ٢٠٠٦ حول التطوير الزراعي، إذ تم صوْغُ أحكام تأمين إصابة العمل في القطاع الزراعي على منوال الأحكام المتعلقة بهذا التأمين في النظام العام[٢].

وقد أُسندت مهمة إدارة تأمين إصابة العمل المتعلق بالمستثمرين الزراعيين إلى هيئة التأمين من إصابات العمل عن المستثمرين الزراعيين ATEXA، التي أُنشئت بموجب قانون ٢٢ كانون الأول لعام ١٩٩٦[٣].

كما يمنح القانون اللبناني أصحابَ الأعمال الزراعية وغير الزراعية حقَّ التأمين الاختياري لدى المؤسسة التأمينية. [المادة ١١]. وقد جاء النص عاماً من دون تخصيص، مما يُفيد أن هذا الحق يشمل كلَّ فروع التأمينات الاجتماعية المحدَّدة وفق نصوص القانون، بما فيها تأمين إصابة العمل. ويتيح القانون المغربي لأصحاب الأعمال أيضاً التأمينَ اختيارياً من إصابة العمل. [الفصل ١٢].

[١] المادة L 412-9 CSS .

وقد مر تنظيم هذا الخضوع – فيما يتعلق بالنظام الزراعي – بمراحلَ عدَّة، فقد صدر قانون ٢٢ كانون الأول لعام ١٩٦٦ في فرنسا مُلزماً المستثمرَ الزراعي بالتأمين عن عماله فيما يتعلق بإصابة العمل. تلاه قانون ٢٥ تشرين الأول لعام ١٩٧٢ حول حق رؤساء المنشآت الزراعية وأعضاء أسرهم في التأمين اختيارياً عن إصابة العمل وفق تعويضات قانون ٢٢ كانون الأول لعام ١٩٦٦، وذلك على أساس الدخل السنوي الذي يُصرِّح به المؤمن عليه.

DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 280, p 869.

وذلك إلى أن صدر القانون رقم ١١٢– ٢٠٠١ بتاريخ ٣٠ تشرين الثاني لعام ٢٠٠١، الذي وضع نظاماً خاصاً يُلزم كلاً من رؤساء المنشآت الزراعية وأزواجهم وأولادهم بالاشتراك في تأمين إصابة العمل. [L 752-1 C. Rur].

[٢] المواد: L 722-19,L 752-1 et s, R 752-1 et s, D 752-56 et s, L 752-16 et s من القانون الزراعي حول مسألتيْ نطاق التطبيق والتعويضات.

[3] Annexe au procès-verbal de la séance du 11 oct 2006, session ordinaire de 2006-2007. www.senat.fr.

راجع القرار الوزاري تاريخ ٢٠ كانون الثاني ٢٠٠٩ حول تحديد مبلغ الاشتراكات الواجبة بموجب تأمين إصابة العمل بالنسبة إلى الزراعيين من غير العمال.

www.legifrance.fr.

المطلب الثاني- أصحاب المهن الحرة والمشتغلون لحسابهم

Les professionnelles libérales, et Les travailleurs pour leurs comptes

تقوم هذه الفئة بنشاطها المهني لحسابها الخاص، إذ يختفي عنصرا التبعية والأجر، إلا أن ذلـ ك لا يتعارض مع تقرير بعض القوانين إخضاعَها أو استفادتَها من التأمينات الاجتماعية، كلياً أو جزئياً.

على ذلك، سيُقسم هذا المطلب إلى فرعيْن، يتناول الأول منهما خضوعَ هذه الفئة للتأمين إلزامي ـاً، بينما يتناول الفرع الثاني استفادتَها من هذا التأمين اختيارياً.

الفرع الأول- التأمين الإلزامي L'Assurance obligatoire

تُخضع بعض القوانين أصحابَ المهن الحرة والعاملين لحسابهم للتأمينات الاجتماعية، ومن ضـ منها تأمين إصابة العمل، بينما يَقصر بعضُها الآخر هذا الخضوع بهذا التأمين فقط على سبيل الاستثناء.

فوفق القانون المصري، نص القانون رقم ١٠٨ لعام ١٩٧٦ على شمول أحكامه المشتغلينَ بـ ـالمهن الحرة، والمأذونين الشرعيين، وحتى الأدباء والفنانين(١). وعلى ذلك، فقد صدرت قراراتٌ عدّة حـ ـول تطبيق أحكام هذا القانون على أعضاء نِقابات المهن الطبية والمهندسين ونِقابة التجار(٢).

أما القانون الفرنسي، فقد وضع نظامَ ضمانٍ اجتماعي خاصٍ بالعمال المستقلين الذين لا يَتّسم عملهم بتبعيةٍ لصاحب عمل.

---

١ البنود ٣ - ٩-١٠ من المادة ٣.

٢ فقد صدر القرار رقم ٢٨٩ لعام ١٩٧٦ محدّداً موعدَ بدء انتفاع أعضاء نِقابة المهن العلمية بأحكام هذا القـ ـانون، والقـ ـرار رقـ ـم ٢٦٨ لعام ١٩٧٦ حول تحديد موعد بدء انتفاع نِقابة التجاريين، والقرار رقم ٢٧٠ لعام ١٩٧٦ بشأن نِقابة المهن الطبية، والقـ ـرار رقم ٢٧١ لعام ١٩٧٦ بشأن نِقابة المهن الزراعية، والقرار رقم ٢٧٢ لعام ١٩٧٦ بشأن نِقابة المهندسين. مذكورة في: موسـ ـوعة قوانين التأمينات الاجتماعية للعمال وأصحاب الأعمال وغيرهم. إعداد: محمد فهيم أمـ ـين، ج٢، عـ ـالم الكتـ ـب/ القـ ـاهرة، د. ت، ص ص ٦١-٦٢. وذلك فيما عدا تأمين إصابة العمل إذ لمّا يصدر قرارٌ عن رئيس الجمهورية بعد.

ويُطبّق قانون التأمينات الاجتماعية الليبي على فئة أصحاب المهن الحرة والمشتغلين لحسابهم صراحةً. [الفقرة د من المادة ٣١ من قانون رقم ١٣ لعام ١٩٨٠ بشأن الضمان الاجتماعي] يُنظر: الموقع الالكتروني الرسمي للجنة الشعبية العامة للعـ ـدل فـ ـي ليبيـ ـا www.aladel.gov.ly، وراجع: د.علي حوات، مرجع سابق، ص ١١٥.

ويضم هذا النظام كلاً من أصحاب المهن الفنية والصناعية والتجارية وأصحاب المهن الحرة، ويخضعون لتأمينات المرض الطبيعي والأمومة[1] والشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين[2]، إذ تُلزَم هذه الفئات بالاشتراك فيها إلزاماً[3].

الفرع الثاني– التأمين الاختياري L'Assurance volontaire

يُقصَد بالتأمين الاختياري، ذلك التأمين الذي يقوم به الأشخاص من تلقاء أنفسهم خدمةً لمصالحهم من دون إلزامهم به قانوناً[4].

وعلى الرغم من أن التأمين الاجتماعي يتميز غالباً بطابعه الإلزامي، فإنّ تبني التأمين الاختياري يمثل حلاً ناجعاً لسد الثغرات الموجودة في نطاق التطبيق الشخصي للقانون، مانحاً لفئاتٍ مستثناة من أحكامه فرصةَ الاستفادة من ميزة الاشتراك لدى المؤسسة التأمينية.

وقد تبنى القانون السوري هذه الصورة من التأمين، وذلك من خلال القرار الوزاري رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤، الذي أتاح لأصحاب المهن الحرة والمشتغلين لحسابهم وأصحاب الحرف –وهي فئاتٌ مستثناة أصلاً من القانون– الاستفادةَ اختيارياً من التأمينات الاجتماعية – فيما عدا تأمين إصابة العمل–[5]. وهو انتقادٌ يَرِدُ على هذا القرار، إذ لا تخفى أهميةُ استفادة هذه الفئات – كما ذكرنا–من تأمين إصابة العمل.

وتبنى القانون اللبناني هذه الصورة من التأمين فيما يتعلق بالعمال المستقلين[6]. كما تبناه القانون الفرنسي أيضاً، إذ نص على استفادة أصحاب المهن الحرة، التجار، الفنانين، الصناعيين، والرياضيين

---

[1] المادة L133-6-1 CSS.

[2] المادة L 611-1 CSS.

[3] المادة L 613-1 CSS. ويُقسَم نظام الضمان الاجتماعي الخاص بالعمال المستقلين إلى ثلاثة فروع : فرع تأمينات المرض والأمومة، فرع تأمين الشيخوخة بالنسبة إلى أصحاب المهن الحرة الفنية، وفرع تأمين الشيخوخة بالنسبة إلى أصحاب المهن الحرة الصناعية والتجارية. [المادة L 613-1 CSS].

ووفق نص المادة L 622-5 CSS تضم فئة المهن الحرة : الأطباء، الجرّاحون، القابلات، الصيادلة، المعماريون، الخبراء المحاسبون. بينما تنص المادة L 622-6 CSS على أن تضمَّ المهن الزراعية الأشخاصَ غير المأجورين المذكورين في نص المادة 1107 من القانون الزراعي.

[4] د. عبد اللطيف آل محمود، مرجع سابق، ص ٤١.

[5] الفقرة د من المادة ١، المادة ٢ من القرار رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤.

[6] المادة ١١.

غير المهنيين من التأمين الاختياري في فروع التأمينات الاجتماعية كلّها[1]، ومن ضمنها التأمين مـ ن إصابة العمل[2].

وتُحدَّد قيمة الاشتراكات والتعويضات بالنسبة إلى المؤمن عليه اختيارياً وفق الأجر السنوي الـ ذي يُبلّغ به المؤسسةَ التأمينية الفرنسية[3].

وتُحسب نسبة الاشتراك في تأمين إصابة العمل على أساس المعدل الجماعي المُحدَّد للنشاط المهني الذي يمارسه المؤمَّن عليه[4].

إلا أن هذا التأمين الاختياري لا يتيح الاستفادة الكاملة من تعويضات إصابة العمل، إذ يُحجَب عنهم استحقاقُ التعويض المؤقت[5].

---

[1] يستفيد من التأمين الاختياري كذلك كلُّ عاملٍ لا يستفيد من أحكام تأمين إصابة العمل بموجب نصٍ قانوني كالعمـ ال العرضـ يين لمدةٍ قصيرة.

V. BUHL. Michel. Op.cit. p 30 ; Les personnes protégées. www.risquesprofessionnels.ameli.fr.

[2] المادتان: R. 743 –1CSS, L743-1 CSS. كما يجوز التأمين اختيارياً من العجز الطبيعي والشيخوخة من قبـ ل الأشـ خاص الذين لم تَعُدْ تتوافر فيهم شروط الخضوع الإلزامي للضمان الاجتماعي. [المادة L 742-1CSS] سواء للنظام العام، الخـ اص، أم الزراعي. [المادة R 742-1 CSS].

[3] المادة R. 743-2 CSS. وقد صدر القرار الوزاري الفرنسي تاريخ ٢٧ كانون الأول لعام ٢٠٠٥، مُحدِّداً معدل الاشتراك من قبل المؤمن عليهم اختيارياً، وعُدِّلت النسبة من ١٨, ١٥ إلى ٩٠, ١٥. منشور في الجريدة الرسمية، تاريخ ١١ كـ انون الثـ اني لعـ ام ٢٠٠٦ نص ١٤، ص ٤٣٨.

[4] BUHL. Michel. Op.cit. p 243.

[5] المادة R. 743-3 CSS. ويُنظر: جواب وزير الشؤون الاجتماعية والعمل والتضامن الفرنسي، منشور فـ ي الجريـ دة الرسـ مية بتاريخ ٢٠٠٤/٣/١١، ص ٥٩٠، عن السؤال رقم ٠٨٤٥٨، منشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٠٠٣ /٠٧/١٧، صفحة ٢٢٦٤، حول وضع العمال المستقلين وعدم وجود حمايةٍ خاصة من إصابة العمل لهذه الفئة في نظام العمال المستقلين، ومـ ن ثـ مَّ، فهـ م يُضطرون إلى اللجوء إلى شركات التأمين الخاصة، التي غالباً ما تستثني حوادثَ العمل. www.senat.fr.

المبحث الثاني

تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل على فئاتٍ تقوم بأنشطةٍ غير مهنية

الأصل – كما أسلفنا– أن تطبق أحكامُ تأمين إصابة العمل على الفئ ات العمالي ة، إلا أن الحاج ة لحماية فئاتٍ غير عمالية من حوادثَ قد تقع في أثناء أو بسبب نشاطاتٍ يقومون بها، كما ه ي الح ال بالنسبة إلى الطلاب في المخابر والتدريب، أو القائمين بأنشطة اجتماعية أو تطوعي ة–وس واها م ن الفئات–، اقتضت مَدَّ النطاق الشخصي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل إليها.

وعلى ذلك، سنتناول في هذا المبحث ثلاثة مطالب، نبحث في الأول فئةَ الطلابِ، وفي الثاني، فئ ةَ القائمين بأنشطة اجتماعية وتطوعية. أما المطلب الثالث، فمُخصصٌ لعرض بعض الفئ اتِ الت ي م دَّ القانون الفرنسي نطاقَ تطبيق تأمين إصابة العمل إليها.

المطلب الأول– الطلاب Les étudiants

يَمتد نطاق تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل في بض القوانين ليشملَ الط لابَ ف ي الم دارس والجامعات، وحتى في رياض الأطفال في بعض الدول[1]، كالنمسا وألمانيا واللوكسمبورغ[2].

ويُخضع القانون الفرنسي للضمان الاجتماعي خضوعاً إلزامياً التلاميذَ والط لابَ ف ي مؤسس ات التعليم العالي والمدارس التقنية والمدارس العالية وصفوف المرحل ة الثاني ة التحض يرية ف ي ه ذه المدارس[3]، بشرط ألا يتجاوزوا سنَّ الثامنة والعشرين[4]، إذ يستفيدون من التعويضات العينية لكلٍّ من تأمينيْ المرض الطبيعي والأمومة[5].

وتُطبق أحكام تأمين إصابة العمل على كلٍّ من التلاميذ والطلاب في المؤسسات التعليمي ة التقني ة، وذلك عن الحوادث الحاصلة في أثناء التعليم، أو بسبب التدريب أو في أثنائه.

---

[1] د. عبد اللطيف آل محمود، مرجع سابق، ص ٢٨٤.

[2] V. BLANDIN. Marie-Chantal. Op.cit. p 660.

[3] المادة L 381-4 CSS.

[4] المادة R 381-5 CSS.

[5] المادة L 381-7 CSS.

أما عن تلاميذ المدارس ودورات التعليم التجاري، أو الذين يتلقَّون تعليماً تكميلياً[١]، ومواد أخرى تعليمية ذات طبيعةٍ فكرية فإنها تبقى خارجَ نطاق التطبيق[٢].

كما تُطبَّق أحكام تأمين إصابة العمل أيضاً على التلاميذ في مؤسسات التعليم الثانوي أو المتخصص، والطلابِ غير المذكورين في الفقرة أ من المادة السابقة، وذلك فيما يتعلق بالحوادث التي تقع لهم خلال التعليم الذي يتم في الورشات أو المخابر، أو بسبب أو في أثناء التدريب خلال الفصل الدراسي[٣].

وترتبط هذه الاستفادة من هذه التغطية التأمينية بالخطر الذي يتعرض له الطلاب لدى استخدامهم أدواتٍ وموادَ خطرة أثناء التعليم أو التدريب. وعلى ذلك، تبقى خارج نطاق هذه التغطية الحوادث الحاصلة أثناء التعليم التطبيقي الذي لا يتضمن استخدام أيِّ أدواتٍ أو موادَ خطرة كمخبر اللغة[٤]، إذ تبقى خارج نطاق الحماية المقصودة بالمواد السابقة.

وتبقى خارج نطاق التغطية التأمينية أيضاً، حوادثُ الطريق التي تقع بين مكان إقامة الطالب والمؤسسة التعليمية[٥].

إلا أن نطاقَ هذه التغطية يمتد إلى خارج حدود المؤسسة التعليمية، وذلك فيما يتعلق بالحوادث الواقعة بسبب أو في أثناء نشاطات التدريب الخارجية، الذي يهدف إلى ممارسة التعليم الذي تلقّاه الطالب[٦]، فتشملُ حوادث الطريق أثناء الذهاب إلى مكان التدريب والعودة منه.

ولم تَمنح استفادة الطلاب من أحكام تأمين إصابة العمل سوى قلةٍ من القوانين العربية، كالقانون المغربي، الذي يُخضع طلابَ هيئات التعليم التقني ومراكز الإعداد المهني لقانون التعويض عن حوادث الشغل[٧]، وكذلك الحكم في القانون التونسي[٨].

---

[١] كالتجارة، الطباعة الاختزالية، الكتابة الآلية، استخدام الآلة الكاتبة، اللغة التجارية، الدعاية، المحاسبة، القانون التجاري، المراسلات التجارية، اللغات الأجنبية.

[٢] المادة L. 412-8 al2° a CSS. وتطبق المادة المذكورة آنفاً على كلٍّ من هيئات التعليم التقني، مدارسِ التعليم الثانوي المهني، ثانوياتِ التعليم التقني، والتعليم التكنولوجي المتخصص، جامعات التعليم التقني، المدارس الوطنية للهندسة، والمدرسة العليا للفنون. [المادة D 412-3 CSS].

[٣] المادة L. 412-8 al°b. ويُقصَد بالورشة أو المخبر في معرض تطبيق المادة المذكورة، كلُّ مكانٍ مُخصص للتعليم التطبيقي، يعرض التلاميذ والطلاب لأخطار حادث نتيجةَ الاستخدام أو التعامل أو الاحتكاك بمعداتٍ أو مواد تفرضها ضرورات التعليم. ويُعدُّ في حكم أعمال الورشة أو المخبر التدريبُ العملي الذي يتم في مكان التعليم ذاته. [D 412-5 CSS]. ويُقصَد بالتدريباتِ تلك التي ينص عليها برنامجُ التعليم، وتوجَّه للتطبيق العملي للتعليم خارج الهيئة التعليمية، مع مراعاة ألا يكون هذا التدريب مأجوراً. [المادة D 412-6 CSS].

[4] Protection sociale d'AT aux étudiants. www.portail.univ.fr -université de Nice-.

[5] Protection sociale d'AT aux étudiants. www.portail.univ.fr. Op.cit.

[6] Handicap et accident du travail, le site des personnes handicapées. www.handroit.com.

[٧] الفقرة ٦ من الفصل ٨.

[٨] الفصل الرابع من قانون حوادث الشغل والأمراض المهنية رقم ٢٨ لعام ١٩٩٤. ويُنظر: مصطفى صخري، مرجع سابق، ص١٠.

أما القانون اللبناني، فقد أخضع الطلابَ، اللبنانيين منهم والأجانب – وفقاً لاتفاقياتٍ ثنائية– لخدمة العناية الطبية المقدمة وفق أحكام تأمينيْ المرض والأمومة[١]، من دون أن يشملهم بأحكام تأمين إصابة العمل.

وينص القانون المصري على خضوع فئاتٍ معينة من الطلاب – استثناءً من القواعد العامة– لأحكام تأمين إصابة العمل، وهم: طلاب التعليم الصناعي، والطلاب المشتغلين بمشروعات التشغيل الصيفي[٢].

أما القانون السوري، فلم يتناول مسألةَ استفادة الطلاب من أيٍّ فرع من فروع التأمينات الاجتماعية، ولا وفق نصٍ استثنائي يُخضعهم لأحكام تأمين إصابة العمل. إلا أننا عثرنا على اجتهادٍ قديمٍ صادرٍ عن المؤسسة التأمينية السورية، عدَّ التأمينَ على طلاب المدارس الثانوية الصناعية الذين يتدربون خلال العطلة الصيفية لدى شركة نفط العراق تأميناً في مصلحة هذه الفئة من أخطار العمل. وعلى ذلك، تَخضع هذه الفئة لأحكام تأمين إصابة العمل فقط، وذلك على أساس أنَّ لِمَا يقومون به من عمل أثناء مدة تدريبهم لدى الشركة المذكورة صفةَ العمل العرضي المؤقت الذي يُخضعهم لهذا التأمين وفق المادة ١٩ من القانون، فيُعَدُّون، خلال هذا التدريب، عمالاً، ماداموا يتقاضون أجراً من الشركة المذكورة مقابل عملهم، ويعملون تحت توجيه وإشراف الشركة، ولو لمدةٍ عرضية مؤقتة[٣].

فبسبب غياب نصٍ قانوني حول استفادة هؤلاء الطلاب من أحكام تأمين إصابة العمل، تم تكييف وضعهم على أنه عملٌ عرضي مؤقت، وقد أسعف المؤسسة التأمينية في ذلك توافرُ عنصر الأجر.

إن كونَ هذا الاجتهاد حكماً خاصاً لحالةٍ معينة– وهي هذه الفئة الخاصة من الطلاب– يجعلنا نسأل أنفسنا عن وضع الطلابِ بصورةٍ عامة – في غياب النص التشريعي– سواء بالنسبة إلى الحماية التأمينية عموماً، أم بالنسبة إلى حماية هذه الفئة غير العمالية من خطر إصابة العمل، والتي تبنتها أحكام كثيرٍ من الدول، حتى العربيةِ منها.

وفي هذا المجال، يَرِدُ وضع الطلاب الخاضعين لنظام المعسكرات الشبابية الصيفية، التي تتطلب قيامهم بأعمالٍ لا تخفى أخطارها، والأوضاع التي تُمارس فيها، وهو ما لا يستبعد وقوع الإصابات.

---

[١] الفقرة ١ من المادة ٩.

[٢] الفقرة ٢ من المادة ٣، يُنظر: نقض مصري رقم ١٢٤٩ لسنة ٥٣ ق جلسة ١٩٨٤/١/٣٠ س٣٥ ص ٣٤٥، ونقض مصري رقم رقم ٥١٩٦ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٣/٥/٢٠ لسنة ٤٤ ع ٢ ص ٤٦٦.

[٣] اجتهادها رقم ٤٨٦/٤/ص تاريخ ١٩٦٢/٧/٢٩، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٤٢.

ففي حين تناول القانون المصري هذه الفئة من الطلاب التي تقوم بأعمال ضمن مشروعات التشغيل الصيفي، فأخضعهم-بنصٍ صريح- إلى أحكام تأمين إصابة العمل(١)، لم يُنظم القانون السوري الجانبَ التأميني لهذه الفئة.

وفي ظل غياب نصٍ قانوني حول الاشتراك عن هؤلاء الطلاب لدى المؤسسة التأمينية خلال مدة هذه المعسكرات يبقون خارج أيٍّ حمايةٍ تأمينية!

المطلب الثاني- القائمون بأنشطةٍ اجتماعية أو تطوعية

عرَفَ نشاط الجمعيات في بعض الدول -وبالأخص المتقدمة- تطوراً مهماً خلال السنوات الأخيرة، سايَره - بطبيعة الحال- تطورٌ، سواء فيما يخص تنظيمه القانوني، أم الحقوق الممنوحة للقائمين بهذه الصورة من النشاطات.

لم يكن القائمون بأنشطةٍ اجتماعية أو تطوعية ضمن الفئات الخاضعة لقانون التأمينات الاجتماعية، إلا أن رغبةَ المشرع الفرنسي في إحاطة النشاطات التي يقومون بها بالحماية التأمينية شاركتْ في منحهم حقَّ التأمين الاختياري من إصابة العمل(٢).

إذ مَنح هذا الحق للهيئات ذات المصلحة العامة، فلها أن تُخضع كلَّ أو بعض العاملين فيها بأنشطةٍ تطوعية لأحكام تأمين إصابة العمل(٣). إلا أنهم لا يستحقون كاملَ تعويضات إصابة العمل، إذ يُحجب عنهم كلٌّ من التعويضِ المؤقت وتعويضِ الدُفعة الواحدة(٤).

وقد مُنحت الجمعيات هذا الحق أيضاً، على الرغم من أنه ليس للنشاط الذي تقوم به طابعٌ مهني(٥)؛ فيخضع العاملون في نطاق الجمعيات إلى أحكام تأمين إصابة العمل، إذ تناول نص المادة L 311-3، المتعلقة بالخضوع الإلزامي للنظام العام للضمان الاجتماعي، صراحةً فئاتٍ من هؤلاء العاملين(٦)،

---

(١) راجع المقطع الثاني من المادة ٣.

(2) BUHL. Michel. Op.cit. p 29.

(3) Décr 20 oct. 1994, Art. R 743-4 et s. V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 505.

والمادة L ٧٤٣-٢ [وفق قانون DMOS الصادر بتاريخ ٢٧ كانون الثاني لعام ١٩٩٣].

ولا يُنتج حق المؤمن عليه أثره إلا بعد دفع الاشتراكات في هذا التأمين من قبل هذه الهيئات، إذ يُعلَّق استحقاق التعويضات على دفع الاشتراكات. وتطبق أحكام تأمين إصابة العمل على هذه الفئة مع مراعاة أحكامٍ خاصة تصدر بمرسوم.

[المادة R 743-5 CSS].

(٤) المادة R 743-5 CSS.

(٥) المادة L412-8 CSS.

GRAUW. Vincent de: Accident du travail. Le site de Fondation Kastler: www.fnak.fr.

(٦) المادة L 412- 2 CSS.

كمديري الجمعيات التعاونية من غير العمال المأجورين، أعضاء الجمعيات التعاونية، رؤساء مجالس الإدارة، ومديري الجمعيات وفق شروطٍ معينة.

وفي غياب عنصر الأجر بالنسبة إلى فئة القائمين بأنشطةٍ تطوعية، يُقدَّر مبلغ الاشتراك كل سنة بشكلٍ جزافي، تبعاً لطبيعة النشاط الذي يمارسونه، ولاحتمالية الخطر الذي يتعرضون له(١).

ويمتد نطاق هذه الحماية التأمينية ليشملَ الأشخاص الذين يشاركون بصورةٍ تطوعية في إدارة هيئات ذات هدف اجتماعي تم إنشاؤها بموجب نص تشريعي أو تنظيمي، ما دام أن تلك الهيئات لم تستفدْ بموجب نصٍ قانوني آخر من تطبيق أحكام تأمين إصابة العمل(٢)، كما تغطي هذه الحماية التأمينية الحوادثَ الواقعة خلال ممارسة الوكالة المتعلقة بالعمل لدى هذه الهيئات.

ونتلمس في القانون السوري بعض بوادرَ الاهتمام باستفادة أعضاء الجمعيات التعاونية من التأمينات الاجتماعية، إلا أنها - للأسف- استفادةٌ مقتصرة ومحدودة، تناولها قرارٌ يتيم، هو القرار رقم ٩١٠ الصادر بتاريخ ١٠-٩- ١٩٧٢، الذي يُتيح لأعضاء الجمعيات التعاونية العمالية الاستفادة اختيارياً، ومن أحكام تأمين إصابة العمل فقط(٣). وقد تم تحديد الأجر الذي يتم الاشتراك عنه في هذا التأمين بمبلغ ٢٠٠ ل.س شهرياً لكل عضو(٤).

المطلب الثالث- فئاتٌ أخرى مشمولةٌ بنطاق التطبيق وفق القانون الفرنسي

يتميز القانون الفرنسي بمرونةِ أحكامه، وباتساع نطاق الحماية التأمينية، ومن ضمنها تلك المتعلقة بإصابة العمل، إذ خرج في حالاتٍ كثيرة على قاعدة حصر تطبيق أحكام تأمين إصابة العمل على الفئات العمالية فقط، فقد أتاح الاستفادةَ من هذا التأمين لكلٍ من مستشار العامل المدعو إلى مقابلةِ ما قبل التسريح(٥)، وللخاضعين لتدريبٍ خاص بهدف تأهيلهم طبياً أو مهنياً(٦)، ومديري الشركات محدودة

---

[1] BUHL. Michel. Op.cit. p 33.

٢ المادة L 412-8 al°6 CSS.

٣ المادة الأولى من القرار: "يُقبل اشتراك أعضاء الجمعيات التعاونية العمالية لدى مؤسسة التأمينات الاجتماعية في تأمين إصابات العمل فقط..".

٤ المادة الثانية من القرار. ووفق المادة الثالثة تُحسب الاستحقاقات المنصوص عليها في فصل تأمين إصابات العمل من قانون التأمينات الاجتماعية على أساس الأجر المبين بالمادة الثانية من هذا القرار فقط. وبموجب نص المادة الرابعة من القرار، لا يجوز لأي عضوٍ لم يُبلَّغ اسمه إلى المؤسسة التأمينية أن يُطالبها بالوفاء بأيِّ التزام.

٥ تُعدُّ مقابلة ما قبل التسريح التزاماً على عاتق صاحب العمل الذي ينوي تسريح أحد عماله، إذ تلزم المادة L 1232-2 C.trav استدعاءَ العامل برسالةٍ مضمونة، ولا يجوز أن تجري هذه المقابلة قبل مرور خمسة أيام على الأقل من تسلم العامل الرسالةَ.

٦ المادة L 412-8 al°3 CSS.
Les personnes protégées. www.risquesprofessionnels.ameli.fr.

محدودة المسؤولية[1]، وكذلك لمن يقومون بتدريبٍ مهني مستمر -وإنْ لم يكونوا عمالاً-، وذلك ع ن الحوادث التي تقع بسبب أو في أثناء هذا التدريب[2].

كما يتمتع السجناء الذين حُكم عليهم بالأشغال الشاقة، أو للمحكوم عليهم بممارسة عملٍ للمصد لحة العامة[3]، والأشخاص الذين يقومون بعملٍ غير مأجور في المجال الجزائي لمنفعة هيئاتٍ ذات ط ابع جزائي[4]، بالحماية التأمينية، وذلك عن الحوادث التي تقع بسبب أو أثناء هذا العمل[5].

ويتبنى القانون التونسي رقم ٢٨ لعام ١٩٩٤ هذا الاتجاه في مدِّ الحماية التأمينية للسجناء من إصابة العمل، فيما يتعلق بالحوادث التي تقع بسبب أو في أثناء أعمال طُلِب منهم القيامُ بها في إطار الق وانين المُنظِّمة للسجون[6].

ونورد هنا انتقاداً يتعلق بغياب نصٍ في القانون السوري يتناول الحمايةَ التأمينيـ ـة لفئـ ـة الس جناء المحكومين بالأشغال، إذ نظَّم الفصل السادس من نظام السجون العملَ في السجن أو خارجـ ـه[7]، م ن دون أن يتناول مسألةَ الحماية التأمينية من خطر إصابات العمل التي قد يتعرضون لها، فـ ـي أثنـ ـاء أو بسبب قيامهم بالأعمال المفروضة عليهم!

حتى إن القانون الفرنسي قد مدَّ أحكامَ تأمين إصابة العمل لتشمل طـ ـالبي الوظيفـ ـة، وذلـ ـك ع ن الحوادث التي تقع بسبب أو أثناء مشاركتهم بأعمال التوجيه أو التقويم أو المرافقة للبحث عن وظيفـ ـة، ضمن الأعمال التي تُحدِّدها الوكالة[8]، والحوادث التي تقع على طريق الذهاب أو الإياب بـ ـين مكـ ـان إقامة طالب الوظيفة ومكان العمل[9].

ويُمثِّل نهج التوسع الذي تبناه القانون الفرنسي، فيما يتعلق بالنطـ ـاق الشخصـ ـي لتطبيـ ـق النظـ ـام القانوني لإصابة العمل، سياسةً تهدف إلى توسيع دائرة هذه الحماية التأمينية لتشملَ فئاتٍ غير عماليـ ـة،

---

[1] المادة L 412- 2 CSS.

[2] المادة L 412-8 al° 2 CSS.

[3] وفق المواد: 17-131 ,8-131 الفقرة الثانية، والمادة 54-132 من قانون العقوبات.

[4] وفق المواد: 3-41 ,2-41 من قانون الإجراءات الجنائية.

[5] وذلك وفق الشروط الواردة في مرسوم خاص. تُنظر: المادة L 412-8 al° 5 CSS ، والمادة D 412-72 CSS.

ومن المهم أن نذكر هنا أن القانون الفرنسي يشمل فئةَ السجناء بأحكام كلٍّ من تأمينيْ المرض والأمومة. [وفق قـ ـانون ١٨ كـ ـانون الثاني لعام ١٩٩٤. Art. L381-30-1 CSS].

[6] الفصل الرابع من القانون.

[7] الصادر بالقرار رقم ١٢٢٢ تاريخ ٢٠-٦-١٩٢٩، مذكور في: مجموعة ملحق قانون أصول المحاكمات الجزائية، إعداد: أديـ ـب استانبولي، دار الأنوار للطباعة، دمشق ١٩٨٧، ص ٦٠٦.

[8] المادة L 412-8 al° 11 CSS.

[9] المادة D 412-91 CSS.

إلا أنها، بطبيعة نشاطها، معرضةٌ لخطر إصابة العمل، ومن المهم أن تشملها أحكامُ التأمين من خطر هذه الإصابة، وذلك للحَدّ من وقوعها من جهة، ولضمان تعويضٍ عنها من جهةٍ أخرى.

بالنتيجة، يُمثِّل تطبيقُ النظام القانوني لإصابة العمل على الفئات غير العمالية الجانبَ الحديث الذي يهدف إلى توسيع المساحة التأمينية ليستظلَّ بها أكبر عددٍ من الفئات التي تمارس العمل بمختلِف صوره، مأجوراً أو غير مأجور، مهنياً أو غير مهني. إذ إن الأخطارَ التي يسببها القيام بالعمل لا تقتصر على العامل المأجور، وإنما تتعداه إلى الشخص المتبرع، أو حتى الطالب في حال قاما بالعمل ذاته.

والمساحةُ التأمينية – وفق القانون الفرنسي- يُشهد لها بالاتساع، فتشمل أصحابَ المهن الحرة، الذين لا يتوافر بالنسبة إليهم عنصرُ التبعية، والمتبرعين الذين لا يتوافر بالنسبة إليهم عنصر الأجر، يليه-في المرتبة الثانية- القانون المصري، الذي يتقدم على القانون السوري في أكثرَ من مجال وذلك لعدة أسباب، فالقرارُ الوزاري رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤ يَحجب حقَّ الاستفادة من تأمين إصابة العمل عن كلٍّ من أصحاب الأعمال، وأصحاب المهن الحرة والمشتغلين لحسابهم. كما أن نصوصَ القانون السوري لا تتناول فئةَ الطلاب الذين قد تقتضي دراستهم القيام بتدريبٍ أو تكليفهم بعملٍ خطر، وبالأخص، المعسكرات الطلابية. ففي حين يتمتع العمال المأجورون الذين يمارسون تلك النشاطات بالحماية التأمينية، يبقى الطلاب خارج نطاق هذه الحماية.

وختاماً للباب الأول الذي بَحَثَ في النطاق الشخصي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل نقول: إن النطاق الشخصي لتطبيق هذا النظام القانوني آخذٌ في الاتساع، فلم يَعُدْ يقتصر على الفئة العمالية التي جاء تأمين إصابة العمل صدىً لصراخها، وإنما امتد ليشمل فئاتٍ غير عمالية.

وعلى ذلك، فإنه يُقرِّر الحمايةَ التأمينية لمن يقوم بالعمل بغض النظر عن كونه عاملاً أم لا، يعمل لحسابه الخاص، أو حتى طالباً يقوم بتجربةٍ كيميائية في أحد مختبرات الجهة التعليمية التي ينتسب إليها. إلا أن القانون السوري مقصرٌ في أغلب خطواته- كما يؤخذ عليه البطءَ في البدء ببعضها -عن مسايرة الاتساع في النطاق الشخصي الذي تشهده أنظمةٌ تأمينية أخرى.

الباب الثاني

النطاق الموضوعي لتطبيق للنظام القانوني لإصابة العمل

الباب الثاني

النطاق الموضوعي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل

تمهيد وتقسيم

يُقصد بالنطاق الموضوعي -كما أسلفنا- مجموعةُ الوقائع التي يشملها مصطلحُ إصابة العمل؛ فـ لا يكفي لتطبيق النظام القانوني المتعلق بهذا الخطر الاجتماعي أن يكون المصاب خاضعاً أو مستفيداً من تأمين إصابة العمل، ومن ثَمَّ، أن يُشمل ضمن النطاق الشخصي للنظام القانوني لإصابة العمل، وإنمـا ينبغي أيضاً أن تُكيَّف واقعةُ الإصابة بالمهنية.

وقد تم ابتكار مصطلح "إصابة العمل" من قِبل مكتب العمل الدولي، وذلك مراعاةً للطبيعة المزدوجة لهذه الإصابة، إذ لا تقتصر على حادث العمل فحسب، وإنما تتعداه إلى المرض المهني. فيُعبِّـر ذلـك المصطلح عموماً عن ضررٍ جسدي وقع بسبب العمل(١).

إلا أن أحد الفقهاء يستخدم مصطلحَ "أضرار العمل"، كونه الأصح في رأيه، وشاملاً كلاً من الحادث والمرض(٢).

ولم يكن يُنظر إلى صور إصابة العمل إلا من خلال دائرةٍ ضيقة، وذلك بِعَدِّها إصابةً تقـع نتيجـةَ حادث وقع في أثناء تأدية العمل وبسببه. إلا أن هذه الدائرةَ ما لبثت أن اتسعت، من خلال تطبيق مبدأيْ المرونة والاستفادة من اتساع مفهوم إصابة العمل-الذي يحتمل كثيراً من التفسيرات، أعانتْ كلاً مـن الاجتهاد الفقهي والقضائي على مَدِّ الحماية التأمينية إلى كثيرٍ من الوقائع.

ويُعدُّ حادثُ العمل أقدمَ صور إصابة العمل من حيث الظهور القانوني، يَليه المرض المهني، فحادث الطريق.

كما أن التفاقم والانتكاسة، التي قد تقع للمصاب بعد مدةٍ من إصابة العمل - أيّاً كانت صورتها، تُعدُّ في حكم إصابة العمل أيضاً.

---

١ الضمان الاجتماعي. منشورات مكتب العمل الدولي، البرنامج الدراسي للعمال/جنيف،١٩٥٧، ص ٩٥ ؛ سليمان الدوس: بحـوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥٣٠.

وللتوسع في موضوع تعريفات إصابة العمل في الدول العربية، راجع: تأمين إصابات العمل [دراسة مقارنة في ١٠ دول عربيـة]، إعداد: عباس محمد سعيد، مرجع سابق، ص ص ١٨-٣٣.

٢ د. عبد اللطيف آل محمود، مرجع سابق، ص ٦٨.

ولا تختلف صورُ إصابة العمل تلك، من حيث الطبيعة فحسب، وإنما من حيث الشروط المهنية أيضاً، التي تُضفي عليها –في حال توافرها– الصفةَ المهنية، أيْ التكييفَ المهني، الذي يُعدُّ –بدوره– بوابةً لاستحقاق التعويضات التي يمنحها تأمين إصابة العمل.

بناءً على ما سبق، سيَبحث الباب الحالي في النطاق الموضوعي لتطبيق هذا النظام القانوني من خلال دراسة صور إصابة العمل، وذلك في ثلاثة فصول كما يأتي:

الفصل الأول: حادث العمل

الفصل الثاني: المرض المهني

الفصل الثالث: حادث الطريق

الفصل الأول

حادث العمل

تمهيد وتقسيم

تناولت الفقرة ج من المادة الأولى من القانون السوري حادثَ العمل كإحدى صور إصابة العمل، وذلك من خلال تعريفها إصابةَ العمل، عموماً، بأنها: "الإصابة نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه أو بسببٍ ما يتعلق به، وتُعدُّ الإصابات القلبية والدماغية الناتجة من الجهد الوظيفي إصابات عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرارٌ من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، بالاتفاق مع وزير الصحة، بناءً على اقتراحِ مجلس إدارة المؤسسة".

ويُعدُّ حادث العمل أقدمَ صور إصابة العمل -كما أسلفنا-، إلا أن نطاقَ ظهوره القانوني كان أضيقَ بكثيرٍ من نطاق ظهوره الواقعي، إذ لم يكن من المتصور وقوع حوادث عمل في قِطاعاتٍ معينة من النشاط، كالعمل في المصارف أو شركات التأمين كونها أعمالاً مكتبية. إلا أن هذا الاعتقادَ لا يرتكز إلى أساسٍ موضوعي، فالحوادثُ التي تنجم عن أعمال السرقات التي يتعرض لها قِطاع المصارف والشركات الكبرى أكبرُ شاهدٍ على خطأ هذا الاعتقاد، فضلاً عن حوادث الطريق - إحدى صور إصابة العمل-التي تُصيب مفتشي التأمينات أو المالية ممن تقتضي طبيعةُ عملهم التنقل[1].

وقد تتناول القوانين - صراحةً- صوراً تفصيلية لحادث العمل، وذلك كالقانون اللبناني الذي ينص على صورٍ أربع[2]، بينما أورد القانون الجزائري صوراً خاصةً عَدَّها في حكم حادث العمل[3].

وحوادثُ العمل في تزايدٍ مُطَّرد، إذ يتجاوز رقمُها السنوي في بعض الدول، كاليابان، فرنسا، ايطاليا، والولايات المتحدة الأمريكية، المليون، ويتجاوز رقمُها السنوي العالمي الـ ٢٠ مليون[4].

وتعكِس الإحصاءاتُ السورية تزايدَ حوادث العمل التدرجي، ففي حين سُجِّل ٤١٦٦ حادث عمل في عام ١٩٩٨، وصل هذا الرقم إلى ٧٠٧٤ في عام ٢٠٠٤، إلا أنه ما لبث أن بدأ بالانخفاض منذ عام ٢٠٠٥، فبلغ عددها ٦٠٥٠ في عام ٢٠٠٦، و ٥٦٩٧ في عام ٢٠٠٧، و ٥٢١٧ في عام ٢٠٠٨[5].

---

[1] للتوسع: د.عبد الرزاق الخطيب: الصحة والسلامة المهنية للعاملين في قطاع المصارف والتأمين والمالية العرب، مجلة العمال العرب، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب/ دمشق، العدد ٢٩٤، لعام ١٩٩٠، ص ص ٩٢- ٩٥.

[2] راجع المادة ٢٨.

[3] المادتان: ٧-٨.

[4] الآثار الاقتصادية والاجتماعية لإصابات العمل [نماذج من الدول العربية]، إعداد: خلف العبد الله، مرجع سابق، ص ٤٥.

[5] التقارير السنوية الصادرة عن مؤسسة التأمينات الاجتماعية للأعوام ٢٠٠٥- ٢٠٠٨. وتقتضي الدقة هنا الإشارة إلى أن حوادثَ الطريق تدخل ضمن هذه الأرقام.

ولحادثِ العمل مجموعتان من الشروط: تتعلق المجموعة الأولى بشروطٍ تقنيةٍ أو أوّليةٍ تخصُّ الحادثَ ذاته، يلزم اجتماعها. وقد كان للاجتهاد الفقهي والقضائي –كما سيأتي تفصيله– دورٌ في التخفيف من قسوة تَطلُّبها الذي ضيَّق مفهومَ حادث العمل.

أما المجموعة الثانية، فتضم شروطاً مهنية تتناول علاقة الحادث بالعمل، وتتمثّل في معيارَين: التبعية والسببية، لا يَلزَم – من حيث المبدأ – اجتماعهما– ليُعدَّ الحادث مهنياً.

وبتوافر الشروطِ التقنية والمهنية، يمكن لحادث العمل أن يُكيَّف بالمهنية، وذلك وفق إجراءاتٍ خاصة، تُمهِّد لاستحقاق المصاب به التعويضَ الجزافي عن إصابة العمل.

بناءً على ما سبق، سيقُسم الفصل المتعلق بحادث العمل إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: الشروط الأولية للحادث

المبحث الثاني: الشروط المهنية للحادث

المبحث الثالث: إجراءات التكييف المهني للحادث

المبحث الأول

الشروط الأولية للحادث

يُعدُ البحث في مدى توافر الشروط الأولية للحادث مسألةً أولية تسبق البحثَ في العلاقةِ التي تربط الحادثَ بالعمل[1].

وفي غياب نصٍ قانوني يُعرِّف الحادث، بحيث تُستشف شروطُه الأولية منه، عكف كلٌ من الاجتهاديْن الفقهي والقضائي على صوغِ هذا التعريف، وتضمينه شروطاً اجتهادية.

إلا أن هذا التعريف الفقهي للحادث، ومن ثمَّ، تحديدُ الشروط الأولية للحادث، تعرَّضَ -كما هو حال المفاهيم المتعلقة بإصابة العمل عموماً- للتطور، وللتأثر بالاتجاه المُوسِّع، وهو ما يقتضي دراسةَ الشروط الأولية للحادث على مرحلتيْن، تتناول الأولى تحديدَ هذه الشروط وفق الاتجاه التقليدي لكلٍ من الفقه والقضاء، بينما تتناول الثانية تحديدَها وفق الاتجاه الحديث.

المطلب الأول- تحديد الشروط الأولية للحادث وفق الاتجاه التقليدي

في غياب نصٍ قانوني لتعريف الحادث -عمادُ شروطه- سواء في قانون ٩ نيسان لعام ١٨٩٨، أم في القوانين اللاحقة على صدوره[2]، ظهرت تعريفاتٌ عدَّة في ثنايا المؤلَّفات الفقهية وسطور الأحكام القضائية[3].

فيُعرِّف الاجتهاد القضائي السوري الحادثَ بأنه "كل ضررٍ بدني ناجم عن سببٍ خارجي عنيفٍ ومفاجئ"[4].

---

[1] يُنظر: د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٤٠.

[2] يُنظر: د. فرنان بالي، مرجع سابق، ص ٣٧.

إلا أن القانون الجزائري نصَّ على تعريفٍ مُفصَّل للحادث، وذلك عند تعريفه حادثَ العمل: "يعتبر كحادثِ عمل كلُّ حادث نجم عنه إصابةٌ بدنيةٌ ناتجةٌ من سببٍ مفاجئ أو خارجي وطرأ في إطار علاقة العمل" [المادة السادسة من الفصل الثالث]. ماجدة جبور: تعريف إصابات العمل في أنظمة التأمينات الاجتماعية العربية، مجلة التأمينات الاجتماعية الصادرة عن مؤسسة التأمينات الاجتماعية/ دمشق، العدد ١٠، تشرين الأول لعام ٢٠٠٦، ص ١٦.

[3] لم يتوصل المختصون في مجال التأمينات الاجتماعية حتى الآن إلى تعريفٍ موحَّد لحادث العمل. يُنظر: سيف الدين هيتو: أحكام إصابات العمل في أنظمة الضمان الاجتماعي العربية، مجلة العمال العرب الصادرة عن الاتحاد الدولي للعمال العرب/ دمشق، العدد ٣٠٢ لعام ١٩٩١، ص ٧٦.

[4] نقض سوري رقم أساس ٤٦٩٦ تاريخ ١٩٥١/١٢/١٠ مجلة القانون لعام ١٩٥٢، ص ١٢٦، ونقض سوري صادر بتاريخ ١٩٥٧/١٢/٢٤، مجلة القانون لعام ١٩٥٨، ص ٣٢، راجع: الاجتهادات الأجنبية في طوارئ العمل. مجلة المحامون السورية، العدد الثاني، نيسان، أيار، حزيران لعام ١٩٦١، ص ٣. واجتهاد الوزارة رقم د/٣/٢٨٩٤ تاريخ ١٩٦٤/٤/١٣ رقم د/٣/٣١٨٠

وتناول الاجتهاد القضائي المصري عناصرَ الحادث من حيث وقوعه "بغتةً بفعل قوةٍ خارجية تمس الجسمَ وتُحدث ضرراً به"[١].

أما الاجتهاد القضائي اللبناني فعرّف الحادث بـ . "كل فعلٍ يمسُ بجسمٍ آدمي بشرط أن يكون فعلاً مباغتاً ناشئاً عن سببٍ خارجي"[٢].

ويَصِف الاجتهاد القضائي الفرنسي الحادثَ بكونه واقعةً عنيفة ومفاجئة تقع بسببٍ خارجي، تؤدي إلى إحداث ضررٍ بالجسم البشري[٣].

ومن خلال تلك التعريفات، يمكن استشفافُ الشروط الأولية للحادث: أن يترتب عليه ضررٌ بدني، أن يتسم بالفجائية وبالعنف، وأن يكون ناجماً عن قوة خارجية. وسنتناول هذه الشروط في أربعة فروعٍ على التوالي.

الفرع الأول- الضرر الجسدي La lésion corporelle

يُقصَد بالضرر الجسدي، كل أذىً يصيب جسمَ العامل نتيجةً للحادث، كالوفاة، البتور[٤]، الجروح، الكسور[٥]، والحروق بدرجاتها المختلفة[٦]. فضلاً عن الرضوض، ضربة الشمس[٧]، فقْد الوعي أو القوى العقلية، تشويه الأطراف أو التشويه الجمالي[٨].

وعلى ذلك، لا يَقتصر مفهوم الضرر الجسدي على الضرر المادي المحسوس كالوفاة والبتر، وإنما يمتد إلى الأشياء غير المحسوسة كالأعصاب، والعقل، والذاكرة[٩].

تاريخ ١٣/٤/١٩٦١، مذكورة لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٩٥ ؛ وأيضاً: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥٥ وما بعدها.

[١] نقض مصري رقم ٦٣٣ لسنة ٥٠ ق جلسة ٢٦-٤-١٩٨١ ص ١٢٨٣.

[٢] م.ع.ت، جبل لبنان تاريخ ٢٠/١٢/١٩٥٠ فرح أبو راشد ٦٣٥/٣، د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٦٥١.

[3] Cass.soc., 4 juill. 1952; J.C.P. 52, II, ed. G., 7222, note signée G.H.C, La jurisprudence française 1807-1967. Tome I /Paris 1967. p 41.

[٤] يُنظر: حكم محكمة صلح العمل بدمشق رقم ٢٠٢ أساس ٥٢٤ تاريخ ١٠-٥-٢٠٠٩.

[٥] يُنظر: حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٩٥٩ ع ٢ تاريخ ٢٢-٧-٢٠٠٩.

[6] Cass.soc., 31 janv. 1963, Bull.civ. n° 125.

[٧] حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٧٣٠ لعام ١٩٩٥، مذكور لدى: خالد العنادي: إصابة العمل في ضوء اجتهادات مجلس الدولة السوري، حلقة بحث غير منشورة، دمشق، ٢٠٠٥، ص ٧.

[٨] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥٦.

[٩] يُنظر: د. عبد الرزاق حسين يس: الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية طبقاً لتشريعات دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنةً بالتشريعات العربية الخليجية الأخرى والتشريع المصري، الكتاب الأول [قانون العمل]، المجلد الثاني [عقد العمل الفردي]. كلية شرطة دبي، مطابع البيان التجارية/ دبي، ط١، ١٩٩٢، ص ٨١٥.

وذلك سواء كان هذا الضررُ بسيطاً أم جسيماً، وأيّاً كانت النتيجة التي يؤدي إليها، من عجزٍ جزئي أو كاملٍ أو وفاة[1].

فهو ضررٌ يلحق بأعضاء جسم العامل، يؤدي إلى إخلالها بوظائفها[2]. وقد يك ون ه ذا الض رر خارجياً، كالحروق والجروح، أو داخلياً، كالنزيف[3].

وبذلك، تتنوع مصادرُ الضرر الجسدي، فقد يقع بسبب عواملَ فيزيائية، كالصد دمة والسد قوط، أو كيميائية، كالتسمم، أو بسبب الأحوال الجوية، كصقعة البرد ولفحة الشمس، أو بسبب عوام لَ متعلق ة بالصوت، كالانفجار أو الضجيج المتكرر، أو عوامل نفسية، كالعنف[4].

ويتأثر معدلُ الحوادث باختلاف طبيعة العمل، فهي في الصناعات الثقيلة والبناء تفوق الحوادث في مجال الصناعات الخفيفة كصناعة الملابس. وتكثر الحوادث عموماً في الصناعات التي تستخدم فيه ا الآلة، كالصناعات الميكانيكية وصناعة الخشب.

كما تختلف طبيعة الضرر أيضاً تبعاً لطبيعة العمل؛ فالسقوط من الأماكن المرتفعة أكثرُ مصادفةً في مجال البناء منه في بقية الصناعات. وعلى ذلك، فلكلٍّ صناعةٍ حوادثها الخاصة التي تشيع فيها[5].

ويَخرج من نطاق الضرر الجسدي، الذي تكفل أحكامُ تأمين إصابة العمل التعويضَ عنه، الأضرارُ المعنوية، كتلك التي تصيب اعتبار الإنسان، شرفه، كرامته، أو عواطفه[6].

ففي حال أدى انهيار بناء مصنعٍ إلى وفاةِ عددٍ من العمال، لا يُعدُّ الحزن الذي أصاب أحد العم ال النّاجين حادثاً، وذلك على عكس الحال فيما لو أصيب بصدمةٍ عصبية، فإنها تُعدُّ حادثاً[7].

ويُستثنى من نطاق التعويض عن إصابة العمل أيضاً الضررُ الذي يُص يب الأعض اءَ الص ناعية البديلة التي يستخدمها العامل، كساقه أو يده الصناعية[8].

---

[1] سعد حبيب: شرح التأمينات الاجتماعية للقانون الموحد رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩. د. ن/ دمشق، د. ت، ص ٥٢.

[2] مروان الحصري: طوارئ العمل وأمراض المهنة، مجلة المحامون السورية/ دمشق، السنة–٣٥– العددان[١–٢] كانون الث اني– شباط لعام ١٩٧٠، ص ٤٠٧.

[3] Les accidents qualifiés d'AT. www.l'entreprise.com.

[4] BUHL. Michel. Op.cit. p 78.

[5] د.عبد الرزاق الخطيب: الآثار الصحية لإصابات العمل، مجلة العمال العرب، الاتحاد الدولي لنقابات العمال الع رب/ دمش ق، العدد ٣٧٩، تموز، آب، أيلول لعام ٢٠٠٥، ص ٩٣. وتبعاً لمعيار النشاط الاقتصادي، سَ جّلت إحص ائياتُ الأع وام ٢٠٠٥ – ٢٠٠٦ – ٢٠٠٧– ٢٠٠٨، المتعلقة بإصابات العمل الواقعة في سورية، أعلى نسبة لحوادث العمل ف ي قط اع الخ دمات، تلي ه الصناعات التحويلية، ثم الصناعات الاستخراجية وقطاع البناء والتشييد. أما تبعاً لمعيار نوع الإصابة، فت أتي الكس ور، ارتج اج الدماغ، الخلوع والبتور في المقدمة [راجع التقارير السنوية لمؤسسة التأمينات الاجتماعية الس ورية للأع وام ٢٠٠٥– ٢٠٠٦ – ٢٠٠٧– ٢٠٠٨]، وراجع أيضاً: المجموعة الإحصائية السورية الصادرة عن المكتب المركزي للإحص اء، الإص دار ٦١ لع ام ٢٠٠٨، ص ٩٦.

[6] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٤٥.

[7] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٤١.

[8] د.عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملك ة العربي ة الس عودية. مط ابع جامع ة المل ك سعود/الرياض، ١٤١٧ هـ . –١٩٩٦م–، ص ٤١٢.

إلا أن محكمةَ النقض الفرنسية أقرَّت -خلافاً لذلك- بالتعويض عن تلف جهاز المفصل الصناعي، في حال ترافق بضررٍ جسدي، أو كان استخدامه ناجماً عن حادثِ عمل سابق[1].

ويُستبعد مفهومُ الضرر الجسدي - بطبيعة الحال- الأضرارَ المادية، كتلف الثياب أو أدوات العمل.

ووفق الاجتهاد الفقهي والقضائي، يَظهر الضرر الجسدي الناجم عن الحادث في أثناء العمل زمن اً ومكاناً[2]، فقد اشترطت محكمةُ النقض الفرنسية وقوعَ الضرر مباشرةً، أو خلال زم نٍ قري ب م ن الحادث، إلا أنها ما لبثت أن عَدَلت عن ذلك الموقف، فلم تتطل ب التراف قَ الزمن ي ب ين الض رر والحادث[3]. فعَدَّت -في قرارٍ لها- انتحارَ العامل بسبب حادث عمل سابق، وإنْ وقع هذا الانتحار بعد أشهر أو سنوات عدَّة من وقوع حادث العمل، حادثَ عمل[4].

كذلك، فإن الوفاةَ قد تقع مباشرةً بعد وقوع الحادث، أو بعد حينٍ منه، بشرط أن تتوافر، ف ي ه ذه الحالة الأخيرة، علاقة سببية مباشرة بين الوفاة والحادث[5].

ولتحديدِ مصدر الضرر، أهو حادث أم مرض أهميةٌ - كما سيأتي تفصيله لاحق اً - تتمث ل ف ي اختلافِ الشروط المهنية للإصابة، ومن ثَمَّ، في مدى استحقاق العامل تعويضَ إص ابة العم ل، تبع اً لاختلاف هذا المصدر[6].

وبالنتيجة، يُعدُّ الضررُ الجسدي أحد الشروط الأولية للحادث، ينتفي وصف الحادث بانتفائه. وعل ى ذلك، لا تشكل إصابةُ العامل بدوارٍ في أثناء العمل حادثاً، في حال لم يَتْبعه أيُّ ضررٍ جسدي[7].

---

[1] Cass.soc., 6 avr. 1965, Bull.civ. n °313, Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

[2] Cass.soc., 15 juin. n° 82-12.786, Bull.civ. V, p.234; Cass.soc., 17 févr. 1988, n° 8610.447, Bull.civ. V, p.73., RAVALEC: Accidents du travail et télétravail. Op.cit.

[3] Cass.soc., 2 avr. 2003, Bull.civ. n° 132, Rapport de M.TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

[4] Cass.soc., 13 juin. 1979, Bull.civ. n° 235. Cass.soc., 23 sept. 1982, Bull.civ. n° 524, Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

[5] يُنظر: د. فرنان بالي، مرجع سابق، ص ٧١.

[6] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٤٣.

[7] CA. Saint Denis de la Réunion, ch.soc, 25 avr. 2006, n° 1452. www.courdecassation.fr.

الفرع الثاني- الفجائية La soudaineté

يُقصَد بالفجائية -كشرطٍ من الشروط الأولية للحادث- عدم استغراق وقوع الفعل مُسبِّب الضرر سوى وقتٍ قصير جداً[1]، بحيث يمكن إسناده إلى تاريخٍ مُحدَّد.

وبذلك، فالفجائية متوافرةٌ في كلٍّ من حوادث السقوط[2]، التزحلق، التعثر[3]، انفجار الآلة، لفحة بردٍ بردٍ شديد أدت إلى الإصابة بروماتيزم، ولفحة الحر[4].

ولا يُشترط في الحدث الفجائي أن يكون ايجابياً، فقد يتحقق بامتناع -أيْ بفعلٍ سلبي- من مثل عدم إمداد عمال المناجم تحت الأرض، أو الغواصين تحت الماء، بالهواء النقي[5].

وبهذا الشرط يتميز حادث العمل من المرض المهني[6]، إذ يتصف هذا الأخير بطبيعته التدرجية، يمارس دورَ المُتسلِّل إلى الجسم، فلا يمكن أن يُسنَد ظهوره إلى واقعةٍ محدَّدة، أو أن يُحدَّد لبدايته ساعةٌ معينة[7].

ويترتب على عدم توافر شرط الفجائية بالنسبة إلى الحادث، انتفاءُ صفة الحادث، اللهم ما لم تتوافر فيه الشروطُ المهنية للمرض فيُكيَّف بأنه مرضٌ مهني.

فوفق قرارٍ صادر عن محكمة النقض الفرنسية، تم تبرير موقفِ محكمة الاستئناف في عدم إقرارها التعويضَ عن إصابة العمل عن مرض تشنج الأوعية الحاد، الذي أصاب يدَ عاملةٍ في محطة تبريد؛ إذ عَدَّت محكمة الاستئناف أن تاريخَ وقوع الضرر غير مُحدَّدٍ، وأن ادعاءَ المصابة بوقوع الحادث بصورةٍ فجائية يفتقر إلى أيِّ شهادة، فضلاً عن تأكيد الشهادات الطبية الظهورَ التدرجي للضرر. وبالنتيجة، استنتجت المحكمة وقوعَ الإصابة بسبب التعرض التدرجي للبرودة الشديدة، مما يعني عدم جواز تكييفها بحادث عمل[8].

---

[1] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦١.

[2] وذلك كقضية معاون التمديدات الكهربائية الذي سقط في أثناء قيامه بعمله عن السلم الخشبي على ارتفاع أربعة أمتار فأُصيب بكسور متعددة، إذ عُدَّت الإصابة حادثَ عمل. يُنظر: حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٤٠٥-٢ لعام ٢٠٠٣، طعن رقم ١٩٧٨ لعام ٢٠٠٣، وكالحارس الذي تَعثر فوقع أرضاً وأصيب بكسرٍ في الورك. يُنظر: حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٢٥٦ ع ٢ تاريخ ٢٠-٢-٢٠٠٨.

[3] كتعثر المدرِّسة أثناء الحصة المدرسية بمدفأة الصف المشتعلة مما أدى إلى إصابتها بحروق.[حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٣٥٨ ع ٢ تاريخ ٥-٣-٢٠٠٨].

[4] Cass.soc., 5 oct. 1961, Bull.civ. n° 834.

مذكور لدى: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦١.

[5] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٤١.

[6] BUHL. Michel. Op.cit. p 77.

[7] يُنظر: قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، هامش ص ٤٩.

[8] Cass. civ2^{e}, 18 oct. 2005, n° 101, n° 04-30.352, CA. Rennes, 18 juin. 2003. www.courdecassation.fr. www.courdecassation.fr.

ولا تستلزم الفجائية عدمَ توقع الحادث. وعلى ذلك، فتعمد المؤمن عليه إصابة نفسـ ـه يجعـ ـل هـ ـذه الإصابة متوقعةً ومقصودة، إلا أنه لا ينفي عنها صفةَ الفجائية[1].

فتوافر نية القيام بالفعل الضار لا ينفي صفةَ الحادث، إلا أن الأثرَ القانوني لتعمد الإصابة يختلـ ـف باختلاف مرتكب الفعل، فإن كان العاملَ المصاب، أثَّر ذلك في استحقاقه التعويض، وإنْ كان صـ ـاحبَ العمل، تَعطَّل تطبيقُ قاعدة الحصانة، وجازَ للعامل أن يطالبه بالتعويضِ وفق القانون المدني.

ويجب عدم الخلط بين وقوع الفعل المُسبِّب للحادث وظهور الضرر كنتيجةٍ لهذا الفعل، إذ تُشـ ـترط صفة المفاجأة في الفعل من دون النتيجة[2].

فالعبرةُ في الحادث المفاجئ -كشرطٍ من شروط الحادث- هي بالفعل المُنشئ للضـ ـرر، بصـ ـرف النظر عن سرعة أو بطء ظهور أثره الضار، إذ لا يُشترط الترافق الزمني بين الحادث والضرر الناجم عنه[3].

وبناءً على ذلك، فالتمييز بين الحادث والمرض لا يتعلق بطبيعة الضرر الناجم عن كلٍّ منهما، وإنما بالفعل مصدر هذا الضرر، وما إذا كان وقوعه مفاجئاً أو متدرجاً، بسببٍ خارجي أو داخلي[4].

فعلى سبيل المثال، يُعَدُّ فقد البصر حادثاً في حال نجم عن اصطدامٍ بآلةٍ أو عن انبعاث وهجٍ شـ ـديد، ويُعدُّ مرضاً في حال نجم عن التعرض المتكرر للوهج أو الحرارة الشـ ـديدة[5]. وتُعَـ ـدُّ الاضـ ـطرابات السمعية مرضاً في حال نجمت عن التعرض المستمر للضجيج، وحادثاً في حال وقعت بسبب الانفجار، ومن ثَمَّ، كان للفعل، مصدر الضرر، تاريخٌ محدَّد[6].

الفرع الثالث- العنف La violence

يُعدُّ العنف أحد الشروط الأولية للحادث وأحد صفاته[7]. وقد يكون مادياً، كالسقوط المفاجئ من على على الجدار أثناء تبييضه، أو نفسياً، من مثل عبارات شديدة اللهجة يوجِّهها صاحبُ العمل إلـ ـى أحـ ـد

---

[1] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٤٤ وما بعدها.

V. BADEL. Maryse: La notion de risque professionnel, état des lieux à la lumière des évolutions récentes. Revue de Droit sanitaire et social, n°40, janvier-mars, 2004. p 208.

[2] د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٣٤.

[3] كتاب المؤسسة رقم ٤-٤٩٩ ت تاريخ ٢-٥-١٩٦٢، مذكور لدى: خالد العنادي، مرجع سابق، ص ٩.

[4] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٤٢.

[5] كامل محمد بدوي، مرجع سابق، ص ٣٣٢.

[6] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 508.

[7] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥٩.

عماله أدّت إلى إصابته باضطراباتٍ عصبية. وعلى ذلك، فشدةُ العنف تُحدَّد تبعاً للقوة المصاحبة للواقعة مُسبِّبةُ الضرر(١).

وقد عَدَّ الاجتهاد القضائي الفرنسي كلاً من لسعة الدبور(٢)، والجرح الطفيف الذي أدى لمرض الكزاز، حادثاً عنيفاً(٣)، حتى إنه لم يقصر صفةَ العنف على الصدمات المادية فحسب، إذ أجازه في كلٍّ من الصدمات الحسية(٤)، والعصبية، والحرارية(٥). فلإصابة العامل بصعقةٍ كهربائية لدى اقترابه من أحد أسلاك التوتر العالي، صفةُ العنف، وهي صدمةٌ حسية. ولإصابته باضطراباتٍ عصبية بسبب ضغط العمل، صفةُ العنف، وهي صدمةٌ عصبية. ولإصابته بمرضٍ رئوي بسبب ارتفاع الحرارة الشديدة في إحدى غرف المصنع التي يعمل فيها صفةُ العنف أيضاً، وهي صدمةٌ حرارية.

وعلى العكس، لم يَعُدْ هذا الاجتهاد صفةَ العنف متوافرةً لدى إصابةِ العامل بمرض التهاب الجذر العصبي نتيجةَ التهاب حلقه بسبب قيامه بالعمل تحت المطر، وذلك على أساس أن سقوطَ الأمطار التي سَبَّبت الإصابة بهذا المرض لا يدخل ضمن الأفعال العنيفة(٦).

وينطبق الحكم ذاته على مجموعةِ الرضوض الخفيفة المتتالية، إذ لا تنطبق عليها صفةُ العنف، فلا تتخذ الإصابة صورةَ الحادث(٧).

وعلى الرغم من دقة هذا المعيار ونسبية تقديره باختلاف كلِّ حالةٍ، وصعوبة كشفه في بعض الحالات، فإنه يُعدُّ – وفق الفقه– أحد المعايير التي تساعد على تمييز الحادث من المرض(٨).

وتقوم المؤسسة التأمينية –كونها الجهة المختصة بتكييف حادث العمل– بتقدير توافر صفة العنف في واقعة الإصابة، وفي حال رُفع الأمر إلى القضاء، فإنها مهمةُ قاضي الموضوع(٩).

---

[1] Cass.soc., 7 juill, 1968, Bull.civ. V. n° 278.

مذكور لدى: حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٦٥.

[2] Cass.soc., 3 janv. 1952, Bull.civ. III, n° 12.

[3] Cass.soc., 5 juin. 1952, Bull.civ. III, n° 490.

مذكور لدى: رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٢٦٦.

[4] Cass.soc., 30 juill. 1949, Bull.civ. III, n° 85.

[5] Cass.soc., 7 juin. 1968, Bull.civ. V, n° 278.

مذكور لدى: رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٢٦٦.

[6] Cass.soc., 26/11/1957, D. 1958, p 119.

مذكور لدى: د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢١٩.

[٧] رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٢٦٦.

[٨] يُنظر: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦٠؛ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٤٣.

[٩] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥٩.

الفرع الرابع– القوة الخارجية L'extériorité

يُقصَد بالقوة الخارجية، أن تنجم الإصابة، إما عن سببٍ خارج ومستقلٍ ع ن الجه از العض وي للمصاب، أو عن فعل الغير[1].

وتتعدد صور القوة الخارجية، فقد تكون آليةً، كهربائية، أو كيميائية، وقد يك ون مص درها ق وةً طبيعية، كالحريق أو الماء– في حال دخل الجهاز التنفسي مسبباً الغرق–[2]، أو بفعل الإنسان، كما في حالة الشجار بين العمال[3]، أو بفعل الحيوان[4].

إلا أنه لا يشترط في القوة الخارجية ملامستها جسمَ المصاب مباشرةً، وذلك كأن يص اب العام ل بنوبةٍ قلبية على أثر ضرب القنابل.

وكذلك، فالأصل الخارجي في الحادث قد يكون معنوياً، كحالة وفاة العامل بسبب خوفه لدى رؤي ة الحريق، إذ تُعَدُّ الوفاة حادثاً وإنْ لم يُصبْ العامل بالاختناق بسبب الحريق[5]، أو كحالة اعتداء صاحب العمل على العامل اعتداءً معنوياً بالمعاملة الجائرة في حال تسبَّبت بوقوع صدمةٍ نفسية[6]، أو ال دوار الذي يصاب به عاملٌ تعرَّض لصدمةٍ نفسية عقب محادثةٍ هاتفية عنيفة تلقَّاها من رئيسه في العمل[7].

وعلى العكس، فعدم وقوع الحادث بسبب قوةٍ خارجية، يُفقده أحد الشروط الأولية للحادث، فلا يمكن تكييفه بحادثِ عمل.

وطبق الاجتهاد القضائي هذه القاعدة، فقد رفضت محكمة النقض المصرية إدخالَ كلٍّ من أم راض القلب من مثل الجُلطة، والانفصال الشبكي[8]، انفجار الزائدة الدودية، الرب و، الإغم اء، أو الم رض النفسي[9] ضمن حوادث العمل، وذلك لعدم توافر شرط القوة الخارجية[10].

---

[1] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٦٦.

[2] د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ١٥٤.

[3] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٩.

[4] مروان الحصري، مرجع سابق، ص ٤٠٨.

[5] د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤١٣.

[6] د. محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص ٣٠٩.

[7] De l'algarade à AT, 24-3-2000, le site d'harcèlement moral stop: www.hmstop.com.

[8] نقض مصري ٤٨٢ سنة ٢٨ ق جلسة ١٩٧٤/١٢/٢١.

[9] نقض مصري ١١٤٩ سنة ٢٨ ق جلسة ١٩٧٩/٤/٢٢.

[10] د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٢٥؛ د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٢٢.

وكذلك الحكم بالنسبة إلى الوفاة بسبب حساسية جسم المصاب تجاه مادة البنسلين، لوقوعها بسببٍ من داخل الجسم لا من خارجه[1].

وقد أكَّد الاجتهاد القضائي السوري هذا الموقف أيضاً، بالنسبة للإصابات القلبية، كونها لم تَرِدْ في جدول الأمراض المهنية، ولا تُعدُّ ذات أصلٍ خارجي[2].

وهذا أيضاً حكمُ الوفاة الناجمة عن ارتفاع التوتر الشرياني[3]؛ فانتفاءُ حصول فعلٍ مادي خارجي نجم عن العمل، ومسَّ جسمَ العامل المتوفى، يجعل وفاته طبيعية لا صلةَ لها بالعمل[4].

وقد تأكد تطلب شرط القوة الخارجية من خلال نص اجتهاد المؤسسة التأمينية السورية أيضاً بأن "الجهد الشاق الذي يبذله العامل في أثناء عمله لا ينطبق تمامَ الانطباق على عبارة القوة الخارجية"[5].

ويُعدُّ الفتق أهم تطبيقات شرط القوة الخارجية، إذ نصت تعليمات إصابات العمل الصادرة عن المؤسسة التأمينية السورية بتاريخ ١٩٦٣/١١/١٨ رقم ٣٤٣٧/١/ت على أن الإصابة بالفتق حادثُ عمل في حال توافرت فيها الشروط المحدَّدة بالفقرة ج من المادة الأولى من القانون، أيْ أن تتوافر فيه صفة الحادث أو المرض.

إلا أنه – تطبيقاً لهذا الشرط–لا تتوافر في الفتق لا صفةُ الحادث، لفقدانه أحد شروطه الأولية وهو القوة الخارجية، ولا صفةُ المرض كونه يقع بصورةٍ فجائية من جهة، ولعدم وروده في جدول الأمراض المهنية من جهةٍ أخرى.

ولعدم وقوع الفتق بسبب قوة خارجية – لدى من تبنى هذا الرأي– تفقدُ الإصابة أحد الشروط الأولية للحادث، فضلاً عن حدوثها بصورةٍ فجائية، فلا تدخل في عداد الأمراض المهنية ذات الطبيعة التدرجية[6].

---

[1] نقض مصري ١٩٨٢/٥/٣١ رقم ٨٤ س ٤٨ ق، ونقض مصري رقم ٨٤٠ سنة ٤٧ ق جلسة ١٩٨٢/٥/٣١، مذكورة في: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ٥، مرجع سابق، ص ٩١٨ ؛ د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٢٥؛ محمد الفولي: شرح قانون التأمين الاجتماعي والتطبيقات الحسابية لنصوصه. دار الجامعة الجديدة للنشر/ الإسكندرية،٢٠٠٠، ص ٧٤.

[2] حكم صادر عن المحكمة الإدارية العليا رقم ٢١ طعن ٦٥٥ سنة ١٩٩٢. مذكور في مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في عام ١٩٩٢، مجلس الدولة، دار المجد للطباعة والنشر، سوريَة، ١٩٩٤، ص ٩٣ وما بعدها.

[3] الحكم السابق ذكره، ص ٩٥ وما بعدها.

[4] الحكم السابق ذكره، ص٩٧ وما بعدها.

[5] اجتهادها رقم ١٥٥٦/٤/ص تاريخ ١٩٦٨/٥/٢، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص٤٠.

[6] حكم محكمة صلح حلب رقم ٦٨٦ تاريخ ١٩٤٨/٤/٨، مذكور في: الاجتهادات الأجنبية في طوارئ العمل. مجلة المحامون السورية، العدد الثاني، نيسان، أيار، حزيران لعام ١٩٦١، ص ٢١.

إلا أن بعض الفقهاء يرى في القوة الخارجية معياراً يُميِّز المرض المهني عن حادث العمل، فتَطلَّبَ أن يكون للضرر الذي يصيب العامل أصلاً خارجياً، بينما اعترض فريقٌ من الفقهاء على هذا الشرط بحجة جوازِ وقوع الحادث بفعلٍ داخلي، فينبغي التعويض في هذه الحالة، كما لو حدث نتيجةَ إرهاق العامل بسبب العمل في لحظةٍ معينة[1].

وعلى ذلك، يُنتَقد الشرط المتعلق بالقوة الخارجية، كونه يَحُدُّ من تكييف حادث العمل بالمهني، مما يعني حجبَ استحقاق تعويضِ إصابة العمل، وذلك بسبب استبعاده لحالاتٍ كالفتق والإصابات التي تقع إما بسبب قيام العامل بمجهودٍ غير عادي، كأن تتطلَّبَ طبيعة العمل ذلك، كما في حالة حمل الممرض المريضَ إلى سريره، أو بسبب حركةٍ خاطئة أدَّاها في أثناء العمل من دون تدخل سببٍ خارجي[2].

المطلب الثاني- تحديد الشروط الأولية للحادث وفق الاتجاه الحديث

منذ العام ١٩٦٩، بدأت محكمة النقض الفرنسية تركِّز في تكييفها للحادث عنصرَ الفجائية-بصورةٍ أساسية-، كونه المعيارَ الأساسي الذي يُميِّز الحادث عن المرض. وعلى ذلك، لم تَعُد تتشدد في تطلب كلٍّ من شرطيْ العنف والقوة الخارجية، إذ عَدَّتهما متوافريْن بمجرد توافر عنصر الفجائية[3]، وبأنهما عناصرُ يمكن التخفيف منها أو حتى إلغائها.

وبناءً على ذلك، أقرَّت هذه المحكمة بتوافر صفة الحادث على الرغم من عدم وقوعه بسببِ قوةٍ خارجية وعدم اتصاف مصدره بالعنف، كأن يقع بسبب مجهودٍ بذله العامل، أو حركةٍ خاطئةٍ أتاها فسبَّبت التواءً أو فتقاً[4].

وقد حذا القضاء المصري حذوَ القضاء الفرنسي، فبدأ يتساهلُ في تَطلُّب بعض الشروط الأولية للحادث، ومن ثَمَّ، في تعريف الحادث، فلم يَعُدْ يشترط أن يقعَ الحادث بقوةٍ خارجية، أو يكون ناشئاً عن فعلٍ يتصف بالعنف، وإنما اكتفى بأن يكون فجائياً يحدث مساساً بجسم الإنسان[1].

---

[1] حسن الفكهاني: ملحق المدونة العمالية في قانون التأمينات الاجتماعية الموحد رقم ٩٢ لسنة١٩٥٩. د. ن/ القاهرة، ط١، ١٩٦٠، ص ٤٨.

[2] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، فلسفة وتطبيق، مرجع سابق، ص ٢٢٩.

[3] Cass. Ass.plén., 21 mars. 1969, Bull.civ. plén, n° 3.

مذكور لدى: رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٢٦٥.

[4] Cass.soc., 23/11/1961, Bull.IV, n° 204, Cass.soc., 8 mars. 1972 et 7/2/1973. JCP, 1973. II. 11195, note Yves. SAINT- JOURS.

مذكور لدى: د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٧٠٣.

وعلى ذلك، سيتناول هذا المطلب الأوجهَ الأربعة للتوسع في مفهوم حادث العمل، وذلك بـ التخفيف من – أو حتى إلغاء– بعض الشروط الأولية للحادث.

الفرع الأول– التوسع في مفهوم الضرر الجسدي

فيما يتعلق بالضرر الجسدي الناجم عن الحادث، ينبغي تفسيرُ عبارة جسم الإنسان بمعنى واسع، بحيث تشمل صحته بكلِّ أوجُهها: الجسدية، والعقلية، والنفسية(٢).

فمفهومُ الضرر الجسدي لا يقتصر على الضرر المادي الذي يصيب الجسم، إذ يدخل الضرر النفسي ضمن هذا المفهوم أيضاً، كما هي الحال بالنسبة إلى العامل الذي أصيب بانهيارٍ عصبي بسبب قيام صاحب العمل بحسم نسبةٍ من أجره(٣).

فقد يقع الحادث نتيجة صدمةٍ أو اضطرابٍ نفسييْن إثرَ رؤية العامل مشهداً مروعاً، كسقوط أحد زملائه من أعلى البناء، وإنْ لم يصبه ضررٌ جسدي بمفهومه الضيق(٤)، أو كتعرضه لانهيارٍ عصبي عقب مقابلة تقويم العمل(٥)، أو أن يقع الحادث بسبب اعتداءٍ معنوي على العامل في مكان عمله أصابَه بصدمةٍ نفسية.

وتجدر الإشارة إلى أنه يُشترط في الاعتداء المعنوي المؤدي لضررٍ جسدي نفسي أن يكون فجائياً، أما إذا وقع تدريجياً، فإنه يفقد أحد الشروط الأولية للحادث، ما لم يُعَدْ مرضاً مهنياً في حال توافرت شروطه.

---

١ تُعرِّف محكمة النقض المصرية حادثَ العمل بأنه "الإصابة نتيجة حادث وقع فجأةً بفعل قوةٍ خارجية أثناء العمل أو بسببه ومسَّ جسمَ العامل وأحدث به ضرراً". نقض مصري رقم ٣٣٦ سنة ٤٩ ق جلسة ١١-٢-١٩٨٥، مذكور في: موسوعة الهواري، ج ٦، ص ٤٤٧.

وأيضاً: نقض مصري رقم ٢٣٧٥ سنة ٥١ ق جلسة ١٩٨٦/٣/٣١، ونقض مصري رقم ١٧٣٤ سنة ٥١ ق جلسة ١٩٨٨/١٢/٢٦، مذكورة لدى: د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٢٢ ؛ د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٢٠.

٢ يُنظر: د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٤١.

3 La dépression nerveuse comme AT, numéro spécial de n° 624, déc, 2003. www.unspecial.org.
مجلة إلكترونية مختصة بشؤون الموظفين الدوليين في جنيف.

٤ الموسوعة القضائية، العمل والعمال، نصوص قانونية واجتهادات لبنانية وأجنبية، الكتاب الخامس، إعداد: نزيه شلالا، د. ن/ لبنان، ١٩٨٧، ص ٥٨.

5 Cass.soc, 1 juill, 2003, n° 0240-576 FS-P., Liaisons sociale de 12-09- 2003, le site: Harcèlement moral Stop?.

وقد تبنى الاجتهاد القضائي الفرنسي هذا التوسع في مفهوم الضرر الجسدي في الكثير من أحكامه، كما في حال أصيب العامل باكتئاب فجائي بسبب النتيجة السلبية لمقابلة تق ويم العم ل[١]، أو إص ابته بتوترٍ عصبي بسبب الاعتداء الجسدي عليه من قِبل أحد زملائه[٢].

وعلى ذلك، فقد عَدَّ الاجتهاد القضائي الفرنسي الاضطراباتِ النفسية أضراراً جسدية، ف لا تنف ي توافر صفة الحادث[٣]؛ فجسمُ العامل– أجهزته وأعضائه– تتأثر بالكلمة وبالخبر السيئ، مثلم ا تت أثر بالسقوط أو بعوامل التهيج بالحرارة والمواد الكيمائية[٤].

فالصدمةُ النفسية لا تقل في خطورتها عن الصدمة الجسدية، فقد يؤدي الضرر المعنوي إلى آث ارٍ مادية، وحتى إلى أضرارٍ جسدية، كجرح النفس والانتحار.

وبالإضافة إلى إدخال الضرر النفسي ضمن مفهوم الضرر الجسدي، نلاحظ صورةً أخرى للتوس ع في هذا المفهوم، وهو الضرر الذي يصيب الأطرافَ الصناعية، إذ تخرج الأضرار التي تصيبها –من حيث المبدأ– عن نطاق الضرر الجسدي الذي يُعوَّض عنه وفق أحكام تأمين إصابة العمل.

إلا أن بعض الفقهاء يَعُدُّ الضررَ اللاحق بالأطراف الصناعية داخلاً ضمن نطاق الضرر الجس دي المُعوَّض عنه. ويُبرِّر هذا الموقف على أساس أن الأجهزة الصناعية والنظارات امتدادٌ لجسم الإنس ان مما يوجب التعويض عنها[٥]. في حين يَشترط الفقهُ المصري أن يَقترن تلفُ الأعض اء الص ناعية أو عدم صلاحيتها للاستعمال بضررٍ جسدي ليُستحقَّ التعويض عنها، فإذا ما اقتصر الضررُ الناجم ع ن الحادث على تلف العضو الصناعي فلا يُعوَّض عنه.

ويؤيد بعض الفقهاء – **ونؤيدهم**– ما ذهب إليه الفقه اللبناني بِعَدِّ العضو الصناعي جزءاً لا يتج زأ من جسمٍ من يَستعين به على أداء عمله بصورةٍ طبيعية أو يُعينه على قضاء حاجاته اليومية، فيُسد تحق

---

[1] Cass. civ2 e, 1juill. 2003, Bull.civ. II, n° 218. www.courdecassation.fr, MARGRAFF. A, GRASER. M: Prise en charge du suicide au titre de la réglementation sur les accidents du travail. Archives des maladies professionnelles et de l'environnement. n° 67-3, 2006. p 516.

[2] Cass. 2 civ., 15juin. 2004, Bull.civ. II, n° 298, PELLET. Remi: L'entreprise et la fin du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles, Droit social. n° 4, avril, 2006. p 404.

[3] Cass.2civ., 15 juin. 2004, n° 1630, n° 02-31.194. CA. Orléans, 23oct. 2002. www.courdecassation.fr.

[٤] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٩٠. وف ي ه ذا المجال، يقول العامل بافلوف: "إن الكلمة عاملٌ مُهيِّج شأنها شأن أيِّ عاملٍ آخر، ويمكن للإنسان وأجهزت ه وأعض ائه أن تت أثر بالكلمة مثلما تتأثر بالوخز وبعوامل التهيج بالحرارة وبالمواد الكيماوية وغيرها، وليس من الضروري أن يرى الإنس ان الخط رَ المُحدق به كي يُجيب بردِّ الفعل المُناظر، ويكفيه حتى سماعه به". سليمان الدوس: احتشاء العضلة القلبية؛ متى يعتبر وفاة طبيعي ة ومتى يعتبر وفاة إصابة عمل، مجلة المحامون/ دمشق، العدد ١١–تشرين الثاني لعام ١٩٨٥ص ١٣٢٩.

[٥] رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٢٦٧.

التعويض وفق أحكام تأمين إصابة العمل عن أيِّ تلفٍ يَلحق به بسبب حادث العمل، طالما لم يكن لإرادة العامل أيُّ دورٍ في هذه الإصابة[1].

وقد تأيد هذا الموقف من قِبل المشرع الفرنسي صراحةً، وذلك بإدخال الضرر الذي يصيب العضو الصناعي ضمن مفهوم الضرر الجسدي[2].

الفرع الثاني- المفهوم الحديث للفجائية

لم يَعُدْ مفهوم الفجائية يقتصر على وقوع الحادث في لحظةٍ محدَّدة من الزمن- كما ذهب الاتجاه التقليدي-، فقد عَدَّ الاجتهاد القضائي الفرنسي هذا الشرط متوافراً في حال وقوع الحادثُ -مصدر الضرر- بصورة سلسلةٍ من الوقائع في تواريخَ محدَّدة، بغض النظر عن تاريخ ظهور الضرر الناجم عنها[3].

فتحديدُ تاريخ الواقعة، كونه شرطاً لتوافر الفجائية، لا يمنع أن تتعددَ الوقائع مُسبِّبة الضرر في حال أمكن تحديدُ تاريخ كلٍّ منها[4].

وعلى ذلك، فلقاحُ العامل ضد مرض التهاب الكبد الفيروسي، والذي فرضه صاحبُ العمل مراعاةً لمقتضيات العمل، وأُجري في تواريخ محدَّدة، يُعَدُّ حادثَ عمل في حال تَسبَّب هذا اللقاح بإصابة العامل بمرضٍ ما[5].

وكذلك الحال بالنسبة إلى طالبِ جراحة الأسنان الذي أُلزم بالخضوع للقاحٍ، على مراحلَ وفق تواريخَ محدَّدة، أدى إلى إصابته بمرض، إذ عَدَّت محكمة النقض الفرنسية هذه الإصابة حادثَ عمل وليست مرضاً مهنياً[6].

ويُعَدُّ الاعتداء المعنوي أهم تطبيقاتِ المفهوم الحديث للفجائية، فعلى الرغم من أن مفهوم الفجائية يستبعدُ - من حيث المبدأ- الاعتداءَ المعنوي بسبب طبيعته التدرجية ووقوعه خلال مدةٍ من الزمن،

---

[1] يُنظر: د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٢٢.

[2] المادة L432-5 CSS.

V. BUHL. Michel. Op.cit. p 78.

[3] Cass.soc., n° 00-21.768 du 2 avr. 2003, Bull.civ. V, n° 132, p 90, l'arr. Albert, PRADIGANC. Frédérique: Inventaire des textes réglementaires relatifs aux accidents du travail et maladies professionnelles. Revue de Technique de l'ingénieur, sécurité et gestion des risques. N° 3165, SE1, 2003. p 10; MARGRAFF. A, GRASER. M. Op.cit. p 516.

[4] BADEL. Maryse. Op.cit. p 211.

[5] CA. Versailles, 5e ch., 29 avr. 2003, n° 1559. www.courdecassation.fr.

[6] Cass.ch, civ 2e, 22 mars 2005, n° 433, n° 03-30-551.

فإن الفقة الحديث بدأ يُعَدُّ حالات الاعتداء المعنوي حوادثَ عمل، وذلك في حال وقع خلال مددٍ محدَّدة، وضمن أوقاتٍ زمنية تُقارب تاريخَ ظهور الضرر الناجم عنه[1].

الفرع الثالث-إلغاء عنصر العنف

تخلى الاجتهاد القضائي الفرنسي عن اشتراط صفة العنف في الفعل المُسبِّب للحادث، إذ لـ م ينـ فِ صفةَ الحادث في حال وقع بسبب التقلبات الجوية[2].

وقد تبنت محكمة النقض المصرية هذا الاتجاه أيضاً، باشتراطها توافرَ العناصر الثلاثة – من ضررٍ جسدي، وفجائيةٍ، وقوةٍ خارجية–، مع تخليها في غالبية أحكامها عن تطلب شرط العنف[3].

ويُبرِّر الفقه التغاضيَ عن هذا الشرط بالاستعاضة عنه بشرط الفجائية[4].

الفرع الرابع- إلغاء عنصر القوة الخارجية

يرى الفقه الحديث أن اشتراطَ العلاقة السببية بين الحادث والعمل يجعلُ من تطلب وقوع الحـ ادث بسبب قوةٍ خارجية أمراً سطحياً لا يُضيف شيئاً إلى جوهر الفعل[5].

فقد تَسبَّب تطلب شرط القوة الخارجية بخروج حالات الفتق – كما أسلفنا–، إذ لم تكن تُعدُّ إصـ ابة عمل، وفق القانون السوري، إلا بتوافر الشروط المحدَّدة بالفقرة ج من المادة الأولى منه[6]، ومنهـ ا – وفق الاتجاه التقليدي- القوةُ الخارجية.

---

[1] Harcèlement moral: maladie professionnelles ou accident du travail Le journal du médiateur de la république. n°23, nov, 2006.

[2] يُنظر: د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٢٠.

[3] د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٢٨. فتُعرِّف محكمة النقض المصرية حادثَ العمل بأنه "الإصابة نتيجة حادثٍ وقـ ع فجـ أة بفعل قوةٍ خارجية أثناء العمل أو بسببه ومسَّ جسمَ العامل وأحدث به ضرراً" نقـ ض مصـ ري رقـ م ٣٣٦ سـ نة ٤٩ ق جلسـ ة ١١-٢-١٩٨٥ موسوعة الهواري، ج ٦، ص ٤٤٧. وأيضاً: نقض مصري رقم ٢٣٧٥ سنة ٥١ ق جلسة ١٩٨٦/٣/٣١، ونقـ ض مصري رقم ١٧٣٤ سنة ٥١ ق جلسة ١٩٨٨/١٢/٢٦. د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٢٢ ؛ د.محمد حسين منصور: قـ انون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٢٠.

[4] يُنظر: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٤٢.

[5] د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٢١.

[6] تعليمات المؤسسة رقم ٣٤٣٧/١ تـ تاريخ ١٩٦٣/١١/١٨ واجتهادها رقم ١٥٥٦/٤/ص تـ اريخ ١٩٦٨/٥/٢، مـ ذكورة لـ دى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٩٩.

وكذلك الحكم بالنسبة إلى احتشاء العضلة القلبية، والأزمات الدماغية، وحالات الإجهاد والإرهاق. وتتعقد الأمور في حال لم تتوافر شروط المرض المهني بالنسبة إلى إحدى هذه الحالات، إذ يبقى المصاب بها خارجَ نطاق الحماية التي يمنحها النظام القانوني لإصابة العمل.

فالإرهاقُ الجسدي أو النفسي، بالإضافة إلى الانفعالات من قلقٍ وخوفٍ وغضب، مُحرِّكٌ أساسي للإصابة بالاحتشاء في العضلة القلبية[1]، وذلك لمَا تحدثه من تغيراتٍ في جهاز القلب والأوعية الدموية[2].

وبسبب ثبوت وجود علاقةٍ بين حالة احتشاء العضلة القلبية بالنشاط المهني، أضِف إلى ذلك تزايدَ حالات الوفاة الناجمة عنها، التي تَحْصُد من دون تمييزٍ بين شابٍ وكهل، بين صحيحٍ ومريض، بدأ الاهتمام التشريعي والقضائي بإدخال هذه الإصابة وما يشابهها من حالاتٍ ضمن مفهوم إصابة العمل.

فبدأ الاجتهاد القضائي الفرنسي بإلغاء شرط القوة الخارجية في معرض بحثه في توافر الشروط الأولية للحادث. إذ أقَرَّ بصفة حادث العمل، على الرغم من عدم نشوئه بسبب قوةٍ خارجية أو عدم اتصاف مصدرِ الحادث بالعنف، وذلك في حال وقع بسبب مجهودٍ بذله العامل أو حركةٍ خاطئة أتاها فسبَّبت التواءً أو فتقاً[3].

كما لم ينفِ صفةَ حادث العمل أيضاً في حال تسبَّب جلوس قائد الطائرة وفق وضعيةٍ واحدة أثناء الطيران بإصابته بأزمةٍ قلبية[4].

وقد صدرت أحكامٌ مماثلة لم تشترط إثباتَ تدخل عاملٍ خارجي لوقوع حادث العمل كحالات الفتق أو آلام الركبة[1]، أو وقوع ألمٍ في الكلية أعقبته مضاعفاتٌ بعد رفع العامل حوضَ استحمام يَزن ٣٩ كغ في إحدى الورشات[2]، أو في حالة حمل الممرضِ المريضَ إلى سريره[3].

---

[1] راجع في ذلك: سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٢٠٣.

[2] كارتفاع الضغط الشرياني، فضغطُ الدم يرتفع أثناء العمل والجهد البدني وينخفض عند الاسترخاء ليصل إلى أدنى درجاته أثناء النوم. وقد ثبت علمياً أن أهم العوامل المسببة لاحتشاء عضلة القلب: الإرهاق الشديد في العمل وذلك بنسبة ٣٠ %، يليها التوتر العصبي لمدةٍ طويلة بنسبة ٣٥ %، ثم الإصابة بصدمةٍ نفسية حادة بنسبة ٢٠,٥ %. يُنظر: سليمان الدوس: احتشاء العضلة القلبية؛ متى يعتبر وفاة طبيعية ومتى يعتبر وفاة إصابة عمل، مرجع سابق، ص ١٣٣٠. وللتوسع في هذا الموضوع، راجع مقالة د.نبيل لقطينة: ارتفاع ضغط الدم، القاتل الصامت، مجلة التأمينات الاجتماعية، العدد ١٠، تشرين الأول لعام ٢٠٠٦، ص ٢٦.

[3] Cass.soc., 23/11/1961, Bull. IV, n° 204, Cass.soc., 8mars. 1972 et 7/2/1973. JCP P1973. II. 11195, note Yves. SAINT- JOURS.

كما عَدَّ الاجتهاد الفتقَ الناجم عن جهدٍ بذله العامل أثناء العمل حادثَ عمل في حال أدى إلى تفاقم حالةٍ مرضية سابقة.

Cass.soc. 16 mai 1958: J.C.P 58 II, ed. G., 10692, note signée F.D.; Bull.civ. IV, n° 588, p 438, La jurisprudence française 1807-1967. Op.cit. Paragraphe° 147.

وراجع: د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٧٠٣.

[4] Cass.soc., 19juill. 1962. JCP. 1962, not R.L.

مذكور لدى: د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٢٤.

إلا أن اللجنةَ العليا لتسوية خلافات العمل السعودية قضت بأن الفتق يُعدُّ إصابة عمل في حال كان نتيجةَ حادثٍ بسبب العمل كرفع أشياءَ ثقيلة[٤]. وكذلك وفق قرار اللجنة الابتدائية لتسوية خلافات العمل بالدمام في حال كانت الإصابة بالفتق نتيجةَ حادث وقع في أثناء العمل[٥].

وعَدَّ أحدُ الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية العليا المصرية الانزلاقَ الغضروفي الذي أُصيب به العامل لدى حمله حزمة الملفات حادثَ عمل، على أساس وقوع الضرر بسببٍ خارجي عن الجسم وبحادثٍ فجائي أثناء العمل وبسببه[٦].

ويَرى الفقه اللبناني أن الإصابةَ بالفتق ناتجةٌ من حادثٍ في حال وقعت بسبب رفع شيءٍ ثقيل، وذلك على أساس أن فعلَ الرفع فعلٌ فجائي والشيءَ سببٌ خارجي[٧].

أما عن موقف القانون السوري، فلم يكن المشرع أو الاجتهاد القضائي قد حَسَمَ الأمرَ بإلغاء اشتراط القوة الخارجية، وخصوصاً فيما يتعلق بحالة احتشاء العضلة القلبية، إذ لم يَرِدْ نصٌ قانوني يستثني هذه الحالة من مفهوم إصابة العمل[٨]، في حال وقعت بسبب العمل والإرهاق الجسدي الناجم عنه، كما أنها لم تستثنَ صراحةً من قِبل الاجتهاد الفقهي السوري.

كما لم يردْ في الاجتهاد القضائي السوري ما يُفيد عدم شمول حالة احتشاء العضلة القلبية في أثناء العمل أو بسببه أو بسببٍ يتعلق به ضمن مفهوم إصابة العمل[٩].

فلم تكن المؤسسةُ التأمينية السورية تعتمد وفاةَ العامل بسبب احتشاء القلب إلا بعد إجراء تحقيق ودراسة أحوال الحادث وإحالة ذوي العامل المتوفى إلى القضاء مباشرةً لاستصدار حكمٍ باعتماد الوفاة إصابةَ عمل[١٠].

---

[1] Cass.soc., 29mai. 1979, Gaz. Pal. 1979, 2, Somm. Séc. soc. soc. p 469; Cass.civ, 8 janv. 1948, JCP, 1948 éd. G. II, 4227.

مذكور لدى: رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٢٦٦.

[2] Tass. Nanterre, 13 déc 1993, Somm, sec, soc, mai 1993, n° 255, p 5035.

[3] CA. Rennes, 19 sept, 1994, Somm, sec, soc, mai 1994, n° 255, p 5035, BUHL. Michel. Op.cit. p 78.

[٤] القرار رقم ١٩٩ تاريخ ١٣٩٣/٦/٢٤ هـ . –١٩٧٣م.

[٥] القرار رقم ٩ تاريخ ١٣٩٠/٧/٦ هـ . –١٩٧٠، يُنظر: د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤١٣.

[٦] نقض مصري رقم ٢٥١٤– ٣٢ ق إدارية عليا تاريخ ١٧–٤–١٩٨٦، محمد الفولي، مرجع سابق، ص ٧٣.

[٧] د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٦٥٤.

[٨] لم تكن الإصابات القلبية والنشبات الدماغية – قبل صدور القانون رقم ٧٨ لعام ٢٠٠١– تُعدُّ إصابات عمل، وإنما عَدَّها القرار الوزاري رقم ٥٠٤ لعام ١٩٨٩ مرضاً مهنياً في حالاتٍ ثلاث: التعرض لمادة النتروغليسرين، التعرض لتراكيزَ عالية من مادة أول أكسيد الفحم، التعرض لثاني كبريت الفحم. يُنظر: محمود دمراني: ورقة عمل مقدمة إلى الحلقة القومية حول المشكلات الفنية والمالية لتأمين إصابة العمل في الدول العربية المنعقدة في دمشق، تشرين الثاني لعام ٢٠٠٨.

[٩] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٩٤.

[١٠] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٢٠٤.

ولإيجاد حلٍّ لهذا الوضع، تقدمت المؤسسة باقتراحٍ إلى مجلس الدولة السوري يتضمن عدَّ كلِّ حالاتِ احتشاء العضلة القلبية التي تصيب العمال في أثناء تأدية العمل أو بسببه أو بسببٍ يتعلق به حوادثَ عمل(١).

إلا أن رأيَ مجلس الدولة السوري لم يأت موجباً، فقد أفتى بعدم ملاءمة وضع قاعدةٍ عامة في هذا المجال، فلكلِّ حالةٍ أوضاعها الخاصة، وفي حال وقع نزاعٌ فللقضاء أمرُ البتِّ فيه(٢).

وبسبب تبني الاجتهاد القضائي السوري الاتجاهَ التقليدي لمفهوم الحادث، فقد كان عدم توافر شرط القوة الخارجية يُخرج حالاتِ احتشاء العضلة القلبية من مفهوم إصابة العمل.

وبناءً على ذلك، فقد أقرَّ حكمٌ صادر عن المحكمة الإدارية العليا السورية عدمَ دخول مرض احتشاء العضلة القلبية ضمن الأمراض المهنية بسبب عدم إدراج مرض احتشاء العضلة القلبية ضمن الجدول، فضلاً عن انتفاء حصول أيِّ فعلٍ مادي خارجي ناجمٍ عن العمل يمس جسمَ المتوفى، وبذلك فالوفاةُ طبيعيةٌ ناجمةٌ عن حالة فيزيولوجية داخلية لا صلةَ لها بالعمل، فليست إصابةَ عمل(٣).

وتبنَّت المحكمة الموقفَ ذاته بالنسبة إلى الوفاة بسبب ارتفاع التوتر الشرياني الناجم عن الإرهاق في العمل، فعلى الرغم من قيام علاقة السببية المباشرة بين الوفاة والإرهاق في العمل، فإن المحكمةَ استندت في موقفها أيضاً إلى أساس انتفاء حصول أيِّ فعلٍ مادي خارجي نجم عن العمل ومسَّ جسمَ المتوفى، فضلاً عن عدم إدراج مرض ارتفاع التوتر الشرياني ضمن جدول الأمراض المهنية(٤).

فالعاملُ الذي أُصيب بروماتيزم قلبي بسبب الجهود التي كان يبذلها خلال عمله والأوضاع الصحية السيئة نتيجةَ تعرضه للمواد المستخدمة لصيانة الآلات، تجعل وفاته غير ناجمةٍ عن إصابة عمل، إذ لم تكن نتيجةَ حادث، ولا من الأمراض المهنية في الجدول(٥).

أما عن الحالات الناجمة عن الإرهاق بسبب العمل، فلم يكن مُمكناً توصيفها بحادثِ عمل، وذلك لانتفاء شرطيْ القوة الخارجية والفجائية.

---

١ راجع كتابها المرسل إلى مجلس الدولة رقم ٣٣١/٤/ص بتاريخ ١٩٨٣/١٢/١.

٢ يُنظر رأي مجلس الدولة السوري رقم ٥٦ تاريخ ٢٣-٤- ١٩٨٣.

٣ راجع في ذلك: القضية ١٩٩٢/٨١٠، حكم رقم ١٩٩٢/٥٧٥ تاريخ ١٩٩٢/٥/٤، صادر عن مجلس الدولة، المحكمة الإدارية العليا السورية، منشور في مجلة المحامون السورية، الأعداد ٧ – ٨ – ٩ لعام ١٩٩٢ سنة ٥٧ ص ٦٢٥، والحكم ١٢٠٤ لعام ٢٠٠١ تاريخ ٢٠٠١/١٠/٣، المحكمة الإدارية العليا، منشور في مجلة المحامون السورية، العددان ٧ – ٨ لعام ٢٠٠٤، السنة ٦٩، ص ٦٧٤، قضاء المحاكم.

٤ راجع: القضية ١٩٩٢/٧٤٥، حكم رقم ١٩٩٢/٧٤٥ تاريخ ١٩٩٢/٦/١، صادر عن مجلس الدولة، المحكمة الإدارية العليا السورية، منشور في مجلة المحامون السورية، الأعداد ٧ – ٨ – ٩ لعام ١٩٩٢، السنة ٥٧، ص ٦٢٦.

٥ راجع الحكم ٦٢٨ لعام ٢٠٠١ الصادر بتاريخ ٢٠٠١/١٠/٢٤، المحكمة الإدارية العليا، منشور في مجلة المحامون السورية، العددان ٩ – ١٠ لعام ٢٠٠٢، السنة ٦٧، ص ٨٨٠، قضاء المحاكم.

فلا يَعدُّ الاجتهاد القضائي المصري الإرهاقَ المستمر الناجم عن العمل حادثَ عمل، وذلك لانتف اء صفة الفجائية فيه[1].

وعلى ذلك، فقد خرجت من مفهوم إصابة العمل كلٌّ من الجُلطة التي تصيب الشرايين التاجية للقلب، وهبوط القلب[2]، ومرض الربو الشعبي المزمن وضعف الإبصار الشديد[3].

وقد استلزم استبعادُ كثيرٍ من الحالات المرضية من دائرة إصابة العمل، كونها لم تَرِدْ ف ي ج دول الأمراض المهنية، ولم يتوافر شرطُ القوة الخارجية لتُعَدَّ حادث عمل، إصدارَ قراراتٍ وزارية تَسدُّ هذه الثُّغرة.

ففي سوريَة، صدر القرار رقم ٦٩٠ تاريخ ٥-٥-٢٠٠٣[4]، وذلك تطبيقاً للتفويض التشريعي وفق المادة الأولى من القانون[5]، التي أجازت تكييفَ الإصابات القلبية والدماغية الناتجة من الجهد الوظيفي بأنها إصابة عمل، متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها ق رارٌ م ن وزي ر الش ؤون الاجتماعية والعمل، بالاتفاق مع وزير الصحة، بناءً على اقتراح مجلس إدارة المؤسسة.

---

[1] حكم المحكمة الابتدائية المدنية، القاهرة، الدائرة التاسعة العمالية بتاريخ ١٩٥٥/٢/٢٦، القضية رقم ١٤٥٨ سنة ١٩٥٤، ٤ عمال كلي، مذكور لدى: مروان الحصري، مرجع سابق، ص ٤٠٨ ؛ سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع الس وري ف ي ض وء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦٣. وأيضاً: نقض مصري رقم ٤٠٦ لس نة ٤٦ ق جلس ة ٢٤-٦-١٩٧٩، م ذكور ف ي: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ج٤، مرجع سابق، ص ٥٠٨.
إلا أن بعض الفتاوى الصادرة عن مجلس الدولة المصري قد عَدَّت بعض الحالات المتعلقة بالإرهاق إصاباتِ عمل، كالوفاة الناجمة عن انفجار المخ أو عن الهبوط الحاد في القلب والشلل النصفي. كما عدَّت إصابةَ عمل تلك الوفاة التي حصلت لمؤمنٍ عليه ك ان قبل وفاته مُكلَّفاً بتقديم أبحاثٍ وموضوعاتٍ عن القضية العربية كونه أحد أبناءَ فلسطين وكان لإعداده لها تأثيرٌ كبير ف ي ص حته، فضلاً عن المجهود الذي بذله في خدمة القضايا السياسية زيادةً على عمله الأصلي كأحد كتّاب جريدة الجمهورية، مما كوَّن س بباً مباشراً لإصابته، فأدى ذلك إلى وفاته. يُنظر قرار الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع لمجلس الدول ة المص ري رقم ٨٦-٦-١٩٥ تاريخ ٩-٢-١٩٧٢ المنشور في مجموعة المبادئ القانونية التي تضمنتها فتاوى الجمعي ة العمومي ة لقس مي الفتوى والتشريع، السنة ٢٦، البند رقم ٥١، ص ١٦٣ لعام ١٩٧٢، والمنشور أيضاً في كتاب الخطر في تأمين إص ابات العم ل، د.أحمد محمد محرز، ص ١٢٦، طبعة عام ١٩٧٦ القاهرة، نقلاً عن سليمان الدوس: بحوث ودراس ات ف ي التش ريع العم الي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٩٥ وما بعدها.

[2] نقض مصري رقم ٣٧٥ لسنة ٤٠ ق جلسة ٢٧-١١-١٩٧٦ س ٢٧ ص ١٦٧١ قاعدة رقم ٩٦٧، نقض مص ري رق م ١٥٧ لسنة ٤٥ ق جلسة ٤-٣-١٩٧٨ س ٢٩ ص ٦٨٣، مذكورة في: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة ال نقض المصرية، الإصدار المدني، ج٤، مرجع سابق، ص ص ٥٠٤-٥٠٦.

[3] نقض مصري رقم ٧٠٣ لسنة ٤٥ ق جلسة ٣-١٢-١٩٧٨، مذكور في الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكم ة النقض المصرية، الإصدار المدني، ج٤، مرجع سابق، ص ٥٠٨.

[4] قرار منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٥ لعام ٢٠٠٣، ص ص ١٢٧١-١٢٧٣. وكان قد صدر سابقاً القرارُ رقم ٩٩٠ ت اريخ ١-٦-٢٠٠٢ الذي عالج الموضوع ذاته، إلا أنه أُلغي بموجب نص المادة الثالثة عشر من القرار رقم ٦٩٠ لعام ٢٠٠٣.

[5] المعدَّلة بالقانون رقم ٧٨ لعام٢٠٠١.

كما صدر في مصر القرارُ رقم ٧٤ لعام ١٩٨٥[1]، تطبيقاً للتفويض التشريعي الوارد في الفقرة هـ. من المادة ٥ من القانون، الذي أجاز تكييفَ الإصابة الناتجة من الإجهاد أو الإرهاق من العمل كإصابةِ عمل، متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرارٌ من وزير التأمينات، بالاتفاق مع وزير الصحة[2].

وينص كلٌّ من القرارَيْن الوزاريين، السوري والمصري، على شروطٍ شبه متماثلة، مع اختلافٍ في بعض التفاصيل.

فيَعُدُّ القرار الوزاري السوري الإصابةَ القلبية والدماغية الناتجة من الجهد الوظيفي، فكرياً كان أو جسدياً، إصابةَ عمل، فهي تصيب العمال على اختلاف نشاطاتهم المهنية: كالمدرِّس، البنَّاء، الحمَّال، الإطفائي...، كما يشترط ألا يتجاوز عمرُ المصاب بها الخامسة والستين[3].

وقد ورد القَيْد المتعلق بسن المصاب في القرار المصري أيضاً، إذ اشترط ألا يتجاوزَ المصاب سن الستين.

إلا أن شرطَ السن محلُّ انتقادٍ من قِبل غالبية الفقه، في حين يضع بعض الفقهاء حججاً لتبريره، وذلك على أساس أن الحالات المرضية التي تظهر على المؤمن عليه بعد سن الستين، إنما هي أمراضُ شيخوخة، وليست ناجمةً عن الإجهاد أو الإرهاق[4].

ويُشترط أيضاً، أن يكون الجهد حاصلاً بسبب بذل العامل المصاب مجهوداً[5] يَفوق المجهود العادي، سواء بذله في وقت العمل الأصلي أم في وقت العمل الإضافي[6].

ولا يخفى ما ينجم عن تطبيق هذا الشرط من تجريدِ كثيرٍ من الحالات من وصفها المهني، ففي قضية العامل الذي أصيب بنوبةٍ قلبية بسبب احتشاء العضلة القلبية، رفضت المحكمة عَدَّها إصابةً مهنية على أساس أن عدم ثبوت قيام المدعي بأيِّ عملٍ أو جهدٍ متميزٍ يختلف عمَّا يقوم به عادةً، فضلاً عن أنه كان يعالَج من مرض قلبي سابق، يجعلُ وفاته وفاةً طبيعية ناجمة عن حالة فيزيولوجية داخلية لا صلةَ لها بالعمل[7].

---

[1] المعدّل بالقرار رقم ٢١ لعام ١٩٨٧.

[2] د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٢٦ ؛ د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٠٥.

[3] المادة ١ من القرار رقم ٦٩٠ لعام ٢٠٠٣.

[4] د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٥٢.

[5] وفي نص القرار المصري: "مجهود إضافي".

[6] البند ١ من المادة ١.

[7] حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ١٨٠-٢ لعام ٢٠٠٣، طعن رقم ٧٨٨ لعام ٢٠٠٣.

وهذا أيضاً حكمُ قضيةِ الإطفائي الذي شعر بألمٍ في صدره بُعيْد قيامه بإخمادِ إحدى الحرائـق، ثـم تبين إصابته باحتشاءٍ في العضلة القلبية، فلم يستفدْ من أحكام القرار رقم ٦٩٠ لعام ٢٠٠٣، إذ لم يكن يقوم بمجهودٍ غير عادي، وإنّما كان يمارس عملَه المعتاد[١].

وتجدر الإشارة إلى أن معيارَ قياس الجهد يُعدُّ معياراً شخصياً مرتبطاً بأوضاع المصاب الصـحية والبدنية.

ويضيف القرار الوزاري السوري شرطاً آخر فيما يتعلق بالجهد الذي بذله المصاب، فيُضيِّق أكثـرَ فأكثر من نطاق تكييف هذه الإصابات بالمهنية، فيَشترط أن ينتجَ هذا المجهود من تكليفه بإنجاز عمـلٍ معين في وقتٍ محدَّد، يقل عن الوقت اللازم عادةً لانجازه، أو تكليفه بإنجاز عملٍ معـين فـي وقـتٍ مُحدَّد[٢] بالإضافة إلى عمله الأصلي.

إلا أن تطلبَ هذا الشرط أدى إلى استبعاد الكثير من الحالات التي كان من المفترض عدُّها إصابات عمل. ففي قضية عاملٍ مُكلَّفٍ بحراسة السدود، الذي أُصيب بعدة نوبات قلبية، إلا أنه لم يكن قد كُلِّـفَ بأيٍّ أعمالٍ إضافية مجهدة تختلف بطبيعتها عن عمله الأساسي، عدَّت المحكمةُ وفاته وفـاةً طبيعيـةً لا مهنية[٣] وذلك على الرغم من توافر العلاقة السببية بين تلك النوبات وعمل المصاب.

ويترتب على هذا الشرط استبعاد القرار الإصابةَ التي تقع بسبب قيام العامل المصـاب بـ المجهود تطوعاً، فلا يَعدُّها إصابةَ عمل بأيٍّ حالٍ من الأحوال.

كما يَشترط القرار أيضاً قيام العلاقة السببية المباشرة بين الجهد الوظيفي والإصـابة، وأن تكـون المدة الزمنية للجهد الوظيفي كافيةً لوقوعها[٤].

ويُفيد اشتراط المدة الزمنية عدم تطلب توافر شرط الفجائية بالنسبة إلى الإصابات القلبية والدماغية، كما أنه يتضمن إعلاناً صريحاً للتمييز بين هذه الإصابات وحادثِ العمل، كون هذا الأخيـر مرتبطـاً ارتباطاً وثيقاً بشرط الفجائية[٥].

---

[١] يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ١١٩ ع ٢ تاريخ ١١-٢-٢٠٠٩.

[٢] البند ٢ من المادة ١. ونقض مصري رقم ١٠ لسنة ٥٣ ق جلسة ١٩٨٦/٦/١٧ س٣٧ ص٥٣. إذ تشير الدراسات الطبية إلى أن وضع قيودٍ زمنية متشددة لتأدية عملٍ معين قد يؤدي إلى الإصابة بنوبةٍ قلبية، فقد ثبت أن العمال الذين يمارسون عملهم بجدٍّ لانجاز مهامهم في الوقت المناسب وبأسرع وقتٍ عرضةً للإصابة بنوبةٍ قلبية بمعدل ست مراتٍ مقارنةً بزملائهم خلال الأربع والعشـرين ساعة التالية لإنجاز العمل. راجع: محمود دمراني: متى تعتبر الإصابات القلبيـة والدماغيـة إصـابة عمـل؟ مجلـة التأمينـات الاجتماعية/ دمشق، العدد ١١، شباط لعام ٢٠٠٧، ص ١١.

[٣] حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ١٨١-٢ لعام ٢٠٠٣، طعن رقم ٩٦٣٠ لعام ٢٠٠٣.

[٤] البندان ٣-٤ من المادة ١.

[٥] د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٥٢.

كما يترتب على إلغاء شرط الفجائية، عدم تطلُّبِ وقوع الإصابة، أو الوفاة الناجمة عنها، في أثنـ ـاء العمل، فقد يصاب العامل باحتشاء العضلة القلبية في منزله بعد أيامٍ من تكليفه بعملٍ إضـ ـافي يتطلـ ـب مجهوداً كبيراً لم يقوَ جسمه على احتماله.

ولعلَّ أخطر شروط القرار وأقساها تحديده نطاقَ تطبيقه. وبعبارةٍ أخرى، حصرُه الإصابات القلبيـ ـة والدماغية التي تدخل في مفهوم إصابة العمل؛ فبعد أن اشترط أن تكون الإصابة الناتجة مـ ـن الجهـ ـد الوظيفي ذات مظاهرَ مرضية حادة[1]، حَدَّد القرار صورَ الإصابة، فحصرَها بمرضيْن فقط، فضلاً عن تطلبه حدًّا أدنى من التبعات الطبية الناجمة عن كلٍّ منهما، وهو ما يتحقق به شرط "المظاهر المرضية الحادة ".

فقد اشترط أن يتخلف عن الإصابة بالمرض الأول، أيْ النـ ـزف الـ ـدماغي أو النشـ ـبة–السـ ـكتة–الدماغية، العجزُ الكامل أو الوفاة[2]، في حين اشترط في المرض الثاني، هو انسداد الشرايين الإكليليـ ـة للقلب الذي نجم عنه احتشاء العضلة القلبية، فضلاً عن اشتراطه انتهاءَها بالعجز الكامل أو الوفـ ـاة، ألا تزيدَ نسبة الجزء المقذوف عن ٣٠%[3].

وآخِر هذه الشروط التي ذكرها القرار يتطلب ألا تكون الحالة المرضية ناجمةً عن مضـ ـاعفاتٍ أو عن تطورٍ لحالةٍ مرضيةٍ سابقة[4].

ولا **نرى** في هذا الشرط أهميةً تذكر، فهو ليس سوى شرط متزيـ ـد، كونـ ـه مسـ ـتغرَقاً – أصـ ـلاً– باشتراط القرار – كما ورد آنفاً– قيامَ العلاقة السببية المباشرة بين الجهد الوظيفي المبـ ـذول والحالـ ـة المرضية.

لقد أدى تطلبُ الشروط المذكورة آنفاً إلى تضييق نطاق التكييف المهني للإصابات القلبية والدماغية، التي أراد مشرعُ القانون رقم ٧٨ لعام ٢٠٠١ إدخالَها ضمن الإصابات المهنية بعد أن أعاقَ عدم توافر صفة الحادث، فضلاً عن عدم ذكرها في جدول الأمراض المهنية، إضفاءَ تلك الصفة عليها.

وهو ما حدا المحكمة الإدارية العليا على الخروج على تلك الشروط المقيِّدة، وذلك في حكمٍ حـ ـديث لها، ففي قضية المهندس الزراعي الذي تَعرَّض أثناء عمله لوعكةٍ صحية شديدة، فسقط على الأرض، ثم تبين أنه أُصيب بجُلطةٍ دماغية تبَعِهَا فالجٌ شقي أيمن، رفضت المؤسسةُ التأمينيـ ـة تكييـ ـفَ إصـ ـابته بالمهنية، وذلك لعدم توافر الشروط القانونية، ومنها أن يكون الإجهاد ناتجاً من بذل مجهـ ـودٍ إضـ ـافي

---

[1] البند ٥ من المادة ١.

[2] البند ٦ – أ من المادة ١. وذلك بخلاف القرار المصري الذي لم يتطلب وقوع إحدى هاتين النتيجتين.

[3] البند ٦– ب من المادة ١. وذلك بخلاف القرار المصري الذي لم يشترط حدّاً أدنى من نسبة الجزء المقذوف، كما لم يشـ ـترط أن ينجم عن الاحتشاء عجزٌ كلي أو وفاة.

[4] البند ٧ من المادة ١.

بسبب تكليفه بإنجاز عملٍ معين في وقتٍ محدَّد يقل عن الوقت اللازم لإنجازه، ولعدم وجود علاقة سببية مباشرة بين الجهد الوظيفي والحالة المرضية. وبعد أن تبيَّن للمحكمة- بعد تقصٍ وتحرٍّ- أن الإجازةَ الصحية الوحيدة التي حصل عليها المصاب خلال مدة خدمته كانت بتاريخ الإصابة موضوعُ الدعوى، ومن ثَمَّ، ليس في سجله الطبي ما يُشير إلى وجود حالةٍ مرضية سابقة نتجت هذه الإصابة منها، مما دفع المحكمة إلى عَدِّها إصابةً مهنية على الرغم من عدم استيفاء كامل الشروط الواردة في القرار الوزاري رقم ٦٩٠ لعام ٢٠٠٣، والحكم بإلزام المؤسسةِ بالتعويض[١].

لقد كان خروجُ القضاء على بعض الشروط الواردة في القرار رقم ٦٩٠ لعام ٢٠٠٣ تعبيراً عن ضِيقِ الطوْق الذي يُحيط الإصابات القلبية والدماغية، مما جعل إضفاءَ الصفة المهنية عليها من الصعوبةِ بمكان.

وينتقد الفقه المصري أيضاً الشروطَ الواردة في القرار، فالتفويضُ التشريعي إنما جاء بصيغةٍ عامة، وهي تحديدُ حالات الإجهاد والإرهاق التي تُعدُّ إصابةَ عمل، إلا أن القرارَ قد حَدَّد أمراضاً على سبيل الحصر، فأصبحت الإصابة بغير أمراض المخ والقلب -الواردة في القرار- خارجَ نطاق إصابة العمل، وإنْ وقعت نتيجةَ الإجهاد أو الإرهاق، وهذا حكمُ الإصابة بالانفصال الشبكي أو الأمراض النفسية، والتي غالباً ما تنجم عن الإجهاد أو الإرهاق بسبب العمل[٢].

فلم يُعالج القرار سوى جزءٍ من كل، فضلاً عن تَقييده ما ليس بمقيَّد، ذلك أن المشرع المصري لم يقصِر تفويضه على أمراضٍ بعينها، وإنما فوَّض إليه وضعَ الشروط الواجب توافرها لعَدِّ الإصابة الناتجة من الإجهاد أو الإرهاق في العمل إصابةَ عمل[٣]، وهو ما يتجاوز - بكثير- هذين المرضين اللذين اقتصر عليهما القرار المصري.

ولو افتُرِض وجود القيد والتحديد من قِبل القانون، لَكان من الممكن الوصول إلى هذه النتيجة بعبارةٍ مختصرةٍ صريحةٍ، بدلاً من وضع هذه الشروط والتفاصيل التي تدلُّ على عدم الدقة في إدراك الهدف المنشود[٤]، وبذلك تتحقق الاستفادةُ من التفويض التشريعي بصورةٍ كاملة.

ولا يَطال هذا الانتقاد القرارَ الوزاري السوري، إذ جاء التفويضُ التشريعي مُقيَّداً بالأصل بالإصابات القلبية والدماغية، وهي الحالاتُ ذاتها التي تمت معالجتها في نص هذا القرار.

وإنْ كان للقرار رقم ٦٩٠ لعام ٢٠٠٣ وجهٌ مظلم، فلا يخفى وجهه المقابل المضيء فقد راعى خصوصيةَ الإصابات القلبية والدماغية، فأفردَ لها إجراءاتٍ تختلف عن تلك التي تحكم إصابةَ العمل

---

١ حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٩٩٨ ع١ تاريخ ٢٧-٧-٢٠٠٩.

٢ د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٠٦.

٣ د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٣٤.

٤ د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٤٨.

عموماً، سواء فيما يتعلق بمهلة الإبلاغ بالإصابة، أم بتحديد الجهة المختصة بتكييفها المهني، والاعتراض على القرار الصادر في هذا الشأن.

فأما عن الإبلاغ، ألزم القرار صاحبَ العمل بإبلاغ المؤسسة التأمينية بحالة الإصابة الناشئة عن الجهد الوظيفي خلال مدة خمسة وأربعين يوماً[١] من تاريخ وقوعها. وتُرفَق بهذا الإبلاغ المستندات اللازمة لتحديد ما إذا كانت هذه الحالة تُعدُّ إصابةَ عمل، وعلى الأخص، ما يُثبت تكليف المصاب بمجهودٍ يفوق المجهودَ العادي قبل وقوع الحادث[٢].

وفي ذلك خروجٌ على القاعدة التي تحكم الإبلاغَ بحادث العمل، فصاحبُ العمل ملزمٌ بالقيام به فور وقوع الحادث[٣].

إذ إن لحادثِ العمل طابعاً فجائياً يستدعي أن يتم الإبلاغ به فورَ وقوعه، على عكس الإصابات القلبية والدماغية التي قد يتراخى وقوعها إلى ما بعد إنجاز العمل المُجهِد. فتأتي مدة الخمس والأربعين يوماً لتمنح فرصةً لصاحب العمل–وهو ما يُفيد العامل المصاب أيضاً– للإبلاغ بالإصابة كونها نتيجةً لعملٍ سَبَقَ للمصاب القيام به منذ مدةٍ ليست بالطويلة زمنياً.

أما عن التكييف المهني للإصابة، فإنه يمرُّ بمرحلتيْن مستقلتين، ففي المرحلة الأولى، يُحال ملف الإصابة إلى لجنةٍ خاصة مهمتها دراسة توافر الشروط المتعلقة بالإصابات القلبية والدماغية الواردة في القرار. ولهذه اللجنة صفةُ اللجنة الفرعية، فهي تَتْبع المؤسسة التأمينية، يرأسها مديرُ الفرع، وتضم في عضويتها كلاً من رئيس دائرة القضايا، رئيس الدائرة الطبية، ورئيس دائرة الإصابات. وتُصدر قرارها حول مهنية الإصابة خلال مدة ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ إبلاغ المؤسسة بالإصابة[٤].

وفي المرحلة الثانية، تقوم لجنةٌ أخرى تضم أعضاء أكبرُ عدداً وأكثرُ تخصصاً، تؤلَّف في الإدارة المركزية للمؤسسة – بعد تسلمها ملفَّ الإصابة– بالبحث في مدى انطباق الشروط الواردة في القرار على الحالة المرضية المدروسة[٥].

وتُتَّبع – أثناء اتخاذ القرار– ما يُتَّبع من قواعدَ في أثناء التكييف المهني لإصابة العمل عموماً، وأهمها قاعدةُ تفسير الشك لمصلحة العامل، فيفسَّر أيُّ شكٍ أو غموض يتعلق بالحقوق التأمينية والعمالية عموماً بما يضمن مصلحةَ العامل[٦].

---

[١] كانت هذه المدة محدَّدة بأسبوعين وفق القرار المطبق سابقاً.

[٢] المادة ٢ من القرار رقم ٦٩٠.

[٣] تُنظر المادة ٣٩.

[٤] المادة ٤ من القرار رقم ٦٩٠.

[٥] المادة ٥.

[٦] اجتهاد المؤسسة رقم ٤/٣٢٦٠/ ص آ تاريخ ١٩٦٣/١١/٦، مذكور لدى: سليمان الدوس، مرجع سابق، ص ١٩٣.

وكمحاولةٍ منه لمسايرة أحكام القرار التطوراتِ الطبية المتعلقة بالإصابات القلبية والدماغية، ولسد ثغراتِ تطبيقه الفعلي، أسنَد القرار إلى اللجنة الفنية التي تألفت بقرارِ المدير العام للمؤسسة التأمينية رقم ١٠٢ لعام٢٠٠٢ مهمةَ الاجتماع مرةً واحدة على الأقل كلَّ سنة، ابتداءً من تاريخ وضع القرار رقم ٦٩٠ لعام ٢٠٠٣ موضعَ التنفيذ، وذلك بهدف تقديم اقتراحاتها حول التعديل -إنْ وُجدت- بناءً على واقع التنفيذ العملي، ومن خلال إحصائيات اللجان الفرعية المخصصة لاعتماد هذه الإصابات، وفي ضوء التطور العلمي الحديث في مجال التشخيص[1].

ويُفرد القرار الوزاري المصري رقم ٧٤ لعام ١٩٨٥ أيضاً إجراءاتٍ خاصة بالنسبة إلى حالات الإصابة الواردة فيه، سواء من حيث تشكيل لجنةٍ مختصة لدراسة توافر الشروط التي أوردها[2]، أم من حيث الإحالة في تقدير نسبة العجز الناتج من الإجهاد أو الإرهاق من العمل إلى الجدولِ المرافق لهذا القرار حصراً[3].

أما عن الاعتراض على قرار التكييف المهني، فقد أجاز القرار رقم ٦٩٠ لعام ٢٠٠٣ التظلمَ من قرار اللجنة المركزية التي تنظر في ملفات الإصابة المُحالة إليها من قِبل اللجنة الفرعية، وذلك أمام لجنة تظلمٍ خاصة تؤلَّف في الإدارة المركزية للمؤسسة التأمينية[4]. ويقدم الطلب إلى هذه اللجنة الأخيرة الأخيرة خلال مدة ثلاثين يوماً من التاريخ الذي أُبلغ فيه المعترضُ بالقرار، ويُعدُّ قرارها نهائياً غير قابلٍ للطعن[5].

ويُجيز القرار الوزاري المصري أيضاً التظلمَ من قرار لجنة فحص المنازعات، التي أوجب القانون عرضَ المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام قانون التأمين الاجتماعي عليها قبل اللجوء إلى القضاء[6]. وذلك بطلبٍ يقدم إلى وزير التأمينات خلال مدة ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه بالقرار[7].

وبالإضافة إلى الإصابات القلبية والدماغية وحالات الإجهاد والإرهاق، التي حاولت القرارات الوزارية – التي عرضناها سابقاً- إضفاءَ الحماية التأمينية عليها، تقع فئةٌ خاصة من الأمراض أيضاً

[1] المادة ١١ من القرار رقم ٦٩٠.

[2] المادة ٣ من القرار المصري. ويُنظر: د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٥٠.

[3] المادة ٦ من القرار المصري. ويُنظر: محمد الفولي، مرجع سابق، ص ٧٠. وقد أورد القرار رقم ٥١٧ لعام ٢٠٠٩ الجدول رقم ٣ الذي يتضمن نسبَ العجز الناتج عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل. www.elsayyad.net .

[4] المادتان: ٦-٧.

[5] المادة ٨.

[6] وفق المادة ١٥٧. وقد صدر القرار رقم ٣٦٠ بتاريخ ٩-١-١٩٧٧ عن وزير التأمينات حول تشكيل هذه اللجان. راجع: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ٣، مرجع سابق، ص ٣٥٢.

[7] د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٥٠.

ضمن المِنطقة المكشوفة من دون أيِّ حمايةٍ تأمينية، كونها لا تُصنَّف ضمن حوادث العمل بسبب ع دم توافر شرط القوة الخارجية، كما لا تدخل في عداد الأمراض الواردة في الجدول؛ وقد خَصَّ ها الفق ه بمصطلح "الأمراض المفاجئة". إلا أن الاجتهاد الفقهي والقضائي تصدَّيا - كما سيأتي تفصيله لاحق اً- لهذه الفئة من الأمراض بهدف إدخالها ضمن نطاق الحماية التأمينية.

المبحث الثاني

الشروط المهنية للحادث

لحادثِ العمل صورٌ ثلاث، يعكِس كلٌّ منها ارتباطَه بالعمل. فوفق الصورة الأولى، يقع الحادث في أثناء العمل، وهنا يتجلى معيار التبعية الذي يُمثِّل الصلة المادية بين الحادث والعمل، أما في الصد ورة الثانية، لا يقع الحادث في أثناء العمل، إلا أن صلةً سببية تربطه بالعمل، وهنا يتجلى معيـ ار السـ ببية، الذي يمثل الصلةَ المعنوية بين الحادث والعمل. وقد تستلزم بعـ ض القـ وانين تـ وافر إحـ دى هـ اتيْن الصورتيْن، بينما يستلزم بعضها الآخر اجتماعَهما معاً، أيْ وقوع الحادث في أثناء العمـ ل وبسـ ببه-، وهي الصورة الثالثة لعلاقة الحادث بالعمل.

وتُشكِّل هذه الصور الثلاث لحادث العمل معاييرَه المهنية، أيْ الشروطَ المهنية الواجـ ب توافره ـا ليُكيَّف الحادث بالمهنية، وليستحقَّ المصاب به تعويضَ إصابة العمل.

وعلى ذلك، سنتناول المعايير الثلاثة لحادث العمل: التبعية، السببية، اجتماع التبعية والسببية، كـ لاً منها في مطلبٍ مستقل.

المطلب الأول- معيار التبعية Critère de la subordination

يُمثِّل معيار التبعية الصلةَ المادية بين الحادث والعمل، والصورة الأولى للحادث الذي يقع في أثنـ اء العمل. وقد مرَّ هذا المعيار بمراحلَ تطورٍ عدَّة فيما يتعلق بتفسير المقصود به، والحالات التي تنضوي ضمنه فتعدُّ حوادثَ واقعةً في أثناء العمل.

ولدراسة هذا المعيار يجب - بدايةً- عرض المراحل التي مَرَّ بها، ثم التطرق، في فرعٍ ثانٍ، إلـ ى العناصر الثلاثة: العمل، البعد الزمني، البعد المكاني، وهي العناصر التي تحكم الحادثَ الذي يقع فـ ي أثناء العمل، ويمثل صورةَ إصابة العمل التي تتحقق بتوافر معيار التبعية. وأخيراً تَرِدُ بعض التطبيقات الخاصة لهذا المعيار، نعرضها في فرعٍ ثالث.

الفرع الأول- تطور معيار التبعية

يُعدُّ معيارُ التبعية أحد آثار الاتجاه البسماركي، إذ يرتكز هذا الاتجاه إلى هـ ذا المعيـ ار كأسـ اسٍ للحماية من الأخطار المهنية للوظيفة[1].

فقد كانت القوانين تتطلب لاستحقاق التعويض عن حوادث العمل وقوعَ هذه الأخيـ رة أثنـ اء تنفيـ ذ المصاب لعمله الفعلي، إلا أن تبني مبدأ الالتزام بضمان السلامة في عقود النقل عام ١٩١١، قد حـ ثَّ كلاً من الفقه والقضاء على اكتشاف الطبيعة التبادلية لعلاقة التبعية؛ فربطَ مسألةَ التعويض عن حوادث العمل بوجهيْ تلك العلاقة، أيْ بسلطة صاحب العمل من جهة، وبتبعية العامل له مـ ن جهـ ةٍ أخـ رى، فالتزامُ صاحب العمل وسلطته وضعان متلازمان، ومن ثَمَّ، فغيابُ علاقة التبعية يعني غيـ ابَ سـ لطة صاحب العمل، وعدم مسؤوليته عن الحادث[2].

ويعكِس معيارُ التبعية - كما أسلفنا- وقوعَ الحادث في أثناء العمل، أيْ في مكان العمـ ل وخـ لال زمنه[3]، فقد قام الاجتهاد القضائي الفرنسي بابتكار المعيار الزمني المكاني- زمن ومكان العمل- لِيحلَّ لِيحلَّ محلَّ المعيار التشريعي - التبعية- بغيةَ تسهيل تطبيق هذا الأخير في الواقـ ع العملـ ي. فوجـ ودُ العامل -لحظةَ وقوع الحادث- في مكان وزمن العمل يَفترض أنه كان في حالة تنفيذ العمل، وفي تبعية صاحب العمل، فلا يُعدُّ ذلك الحادث أجنبياً عن العمل، وإنما واقعاً بسببه[4].

فقد انتُقد المعيار التشريعي على الرغم من اتساعه وإمكان تكييف كثيرٍ من الحوادث مهنيـ اً علـ ى أساسه، وذلك بسبب تقييده وتضييقه من قِبل الاجتهاد الذي تَطلَّب وقوعَ الحادث فـ ي أثنـ اء خضـ وع العامل لسلطة صاحب العمل[5].

ذلك أن عنصرَ التبعية قد يتوافر أثناء العمل أو حتى خارج زمنه ومكانه، كما فـ ي حالـ ة تكليـ فِ العامل بمهمةٍ خارجية، أو في حال خرج من مكان العمل بإذن صاحب العمل، أو للقيام بعملٍ لمصلحة

---

1 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 79.

2 Cass.civ, 7 juill. 1936, D.H, 1937, 66, SAINT-JOUR. Yves: Une création continue: L'accident de trajet. Op.cit. Paragraphe° 2478.

٣ اجتهاد الوزارة في ١٩٦٢/٥/٢٧، مذكور لدى: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقـ ارن، مرجع سابق، ص ٦٦.

٤ راجع في ذلك: د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٠٣.

5 MILET. Laurent: Accident du travail: de l'accident survenu sous la subordination de l'employeur à l'accident survenu par le fait du travail, Droit social. n° 7-8, juill-août, 2007. p 837.

المنشأة. حتى إن هذه التبعية قد تمتد – كما سيأتي تفصيله لاحقاً– إلى خارج النطاق الزمني لعقد العمل ذاته، سواء في حال توقف عقد العمل، أم حتى بعد انتهائه.

وعلى الرغم من عدم ورود مصطلح "زمن ومكان العمل" في أيٍّ من نصوص القوانين المقارَنة، إلا أن الاجتهادَ الفقهي والقضائي قد تواترَ على استخدامه، وكأن المشرع قد تبنّاه أصلاً(١).

وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أن مصطلح "بمناسبة العمل" يُعَدُّ – وفق الاجتهاد القضائي الفرنسي– مرادِفاً لمصطلحِ "زمن ومكان العمل"(٢).

حتى إن بعض الفقهاء يَجنح إلى التساهل في تحديد المقصود بمصطلح "أثناء العمل"، فيتطلبُ وقوعَ الحادث، إما خلال ساعات العمل الفعلية، أو في مكان العمل، ومن بابٍ أولى في حال وقوع الحادث فيهما معاً. وعلى ذلك، لا يَشترط هذا الفقه اجتماعَ عنصريْ الزمن والمكان، وهو ما يُجاوز موقفَ الاجتهاد القضائي الفرنسي الذي تطلب اجتماعَ العنصرين معاً لا مجرد توافر أحدهما(٣).

وفي مرحلةٍ لاحقة، تبنى الاجتهاد القضائي الفرنسي معياراً آخر – عوضاً عن المعيار الزمني المكاني– استمدّه من مبدأ خضوع العامل لصاحب عمله، ومن سلطة هذا الأخير عليه، فأصبحت الحماية ضد الأخطار المهنية ترتبط بسلطة صاحب العمل التي يخضع لها العامل.

ويُعلَّل هذا الموقف بأن التطبيقَ العملي لمعيار "زمن ومكان العمل" قد أثبت وجودَ تفاوتٍ بين كلٍّ من المعياريْن القضائي والتشريعي، فكثيرٌ من الحوادث التي يمكن أن تُعدُّ واقعةً بمناسبة العمل – في أثناء العمل– قد تقع خارج زمن ومكان العمل، بمفاهيمها الزمنية والمكانية المحدَّدة، فكان على الاجتهاد القضائي، إما أن يتبنى معياراً جديداً، أو أن يوسِّع من هذه المفاهيم الزمنية والمكانية لتشمل الأخطار المهنية كلَّها، التي يتعرض لها العامل في أثناء العمل. وقد كان للفقه الفرنسي – وبالأخص، الأستاذ راوست ROUAST –دورٌ في حثِّ الاجتهاد القضائي على وضع معيار التبعية لَيحلَّ محلَّ المعيار القضائي السابق – المعيار الزمني المكاني–(٤).

---

١ د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٠٢.

٢ حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ٦٤؛ التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية والقرارات المنفذة لها. ملحق ج٦، إعداد: شفيق طعمة وأديب استانبولي، مرجع سابق، ص ٦٩٦. وفي هذا المجال، يرى بعض الفقهاء أن مصطلح "بمناسبة العمل" واسعٌ مكَّن القضاء الفرنسي من تفسيره بأنه كلُّ ما يقع للعامل خلال زمن العمل وفي مكانه وإنْ لم يَمُت إلى العمل بصلة. راجع: مجموعة تشريعات العمل والتأمينات. إعداد: أحمد حسين، مرجع سابق، ص ٥٣٦. وهو ما دفع مشرع القانون رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩ إلى استخدام عبارة "أثناء العمل وبسببه"، وذلك خشيةَ أن يؤدي المصطلح الأول إلى إدخال الحوادث التي لا يوجد بينها وبين العمل صلةٌ كافية. يُنظر في ذلك: كامل محمد بدوي، مرجع سابق، ص ٢٣٨.

٣ د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٠٤.

V. Cass.soc 20 janv. 1961: J.C.P. 61, II, ed. G., 12007; note signée R.L.; Bull.civ IV, n° 100, p 78 ; Cass.soc 8 mai 1981; J.C.P. 61, IV, ed. G., 93, La jurisprudence française 1807-1967. Tome I./Paris. 1968 pp 37-38.

٤ يُنظر: د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٠٦.

وعلى ذلك، فوقوعُ الحادث – تبعاً للمعيار الجديد – خارج النطاق الزمني أو المكاني لا يُفقده صفتَه المهنية، طالما كان العامل لحظةَ وقوعه خاضعاً لصاحب العمل.

وبعبارةٍ أخرى، يُعَدُّ الحادث واقعاً خلال زمن العمل وفي مكانه، طالما لم يخرج العامل عن تبعية صاحب العمل.

وبالفعل، فقد بدأت محكمة النقض الفرنسية بتبني هذا المعيار في نصوصِ أحكامها القضائية(١)، ففي قضية عاملٍ أُصيب في مشاجرةٍ مع الغير على الطريق العام تتعلق بوضع المركبة في المرأب، رفضت المؤسسة التأمينية إضفاءَ الطابع المهني على هذه المشاجرة، كونها حدثت خارج مكان وزمن العمل، إلا أن ثبوتَ عدم خروج العامل المصاب على سلطة ورقابة صاحب العمل إذ كان يقوم بالتزامه بمغادرة مقر الشركة لوضع مركبة الشركة في المرأب، قد دفع المحكمةَ إلى تكييف الحادث بالمهني(٢).

ويُعزِّز تبني هذا المعيار أن التمتعَ بالحماية القانونية التي يَكفلها النظام القانوني لإصابة العمل مرتبطٌ في الأصل بتوافر علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل(٣).

وانطلاقاً من ذلك، بدأ الاجتهاد القضائي الفرنسي يصوغُ – من خلال أحكامه – الشروطَ المهنية لحادث العمل – في ضوء هذا المعيار –، سواء فيما يتعلق بمكان العمل أو زمنه، أم فيما يتعلق بمفهوم العمل ذاته.

أما عن مكان العمل، فبَعدَ أن كان القضاء الفرنسي يَعُدُّ العاملَ، في مكان العمل، في كلِّ مكانٍ يتوجه إليه بأمرٍ من صاحب العمل ولمصلحة المنشأة، بدأ –وفق معيار التبعية– يَعدُّه في مكان العمل طالما لم يخرج عن سلطة ورقابة صاحب العمل. وأما عن زمن العمل، فبعد أن كان يَعُدُّ أن زمن العمل يبدأ بدخول العامل مكانَ العمل ويستمر طول مدة بقائه فيه، بدأ –وفق معيار التبعية– يربط بدءَ زمن العمل بوجود العامل تحت تصرف صاحب العمل، فينتهي زمن العمل باسترداد العامل حريتَه وخروجه عن نطاق سلطة صاحب العمل، فتنتفي الصفةُ المهنية للحادث في هذه الحالة(٤).

وعلى ذلك، فقد كانت ولادةُ معيار التبعية – في نطاق حوادث العمل – في ثنايا أحكام القضاء الفرنسي، الذي تبنى منهجَ التوسع؛ فبَعدَ أن اقتصر نطاقُ الحماية القانونية على مدة تنفيذ العمل الفعلي، تم تبني معيار أوسع يتمثل في سلطة صاحب العمل، وصولاً إلى تبني معيار التبعية، وذلك على أساس

[1] Cass.ch réuni, 28juin. 1962, JCP, 1962, II, 12822, MILET. Laurent: Les voies de la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles, Droit social. n° 9-10, sept-oct, 2002.p 852.

[2] Cass.soc, 19juillet, 2001, n° de pourvoi 00-11811, Autorité et contrôle de l'employeur, Répertoire de jurisprudence I. www.lexinter.net.

[٣] د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٣٧.

[٤] د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٠٩.

أن مفهومَ "حادث أثناء العمل" مرتبطٌ بوجود العامل في تبعية صاحب العمل، سواء كان الحادث واقعاً في أثناء العمل، وفق مفهومه التقليدي، أيْ خلال زمن وفي مكان العمل، أم وفق المفهوم الحديث، الذي يَخرج عن النطاق الزمني والمكاني التقليدي، كما في حالة المهمة الخارجية أو التبعية الممتدة خارج النطاق الزمني لعقد العمل.

فضلاً عن أن في الأخذِ بهذا الاتجاه الموسع مراعاةً لخصوصية مفهوم حادث العمل من جهة، وحمايةً للعامل المصاب بتوسيع نطاق التكييف المهني لإصابته من جهةٍ أخرى.

بالنتيجة، يرتبط تطبيق معيار التبعية بعناصرَ ثلاثة: زمن العمل، مكان العمل، والعمل – كونه موضوع التبعية. فضلاً عن تطبيقاتٍ خاصة لهذا المعيار، تَخرج عن نطاق المفهومين الزمني والمكاني.

وعلى ذلك، تقتضي معالجةُ معيار التبعية –كإحدى الصور المهنية لحادث العمل– البحثَ في كلٍّ من هذه المحاور في فرعٍ مستقل.

الفرع الثاني: عنصر الحادث الواقع في أثناء العمل

أولاً– عنصر العمل Le travail

الأصلُ أن يقع حادث العمل في أثناء تنفيذ العامل عملَه الفعلي المرتبط بعقد العمل، إلا أن نطاقَ الحماية القانونية قد امتد إلى ما يتجاوز ذلك، كما في حالة قيام العامل بمهمةٍ كُلِّف بها من قِبل صاحب العمل[١]، أو قيامه بعملٍ تطوعي لمصلحة المنشأة، أو لإنقاذها من خطرٍ مُحدق بها، وهي أعمالٌ غالباً ما تتجاوز العمل المتفَق عليه في عقد العمل.

وقد تبنى اجتهاد الوزارة السورية ذلك، إذ عَدَّ الحادث الذي يقع في أثناء القيام بالعمل، إما بتكليفٍ من صاحب العمل، أو تطوعاً من العامل لمصلحة المنشأة، واقعاً في أثناء تأدية العمل[٢].

[١] القاعدة عدم جواز تكليف صاحب العمل العامل بعملٍ آخر غير ذلك المتفق عليه وفق عقد العمل، إلا أن المادة ٥٧ من قانون العمل السوري نصت على استثناءٍ من هذه القاعدة، وذلك في حالاتٍ ثلاث: الضرورة، تلافياً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه، القوة القاهرة، ويتطلب في كلتا الحالتين شرطَ التوقيت. أما الحالة الثالثة، فهي تكليفُ العامل بعملٍ لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل الأصلي. ويَرِدُ نصٌ مماثل في المادة ٧٦ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣، فضلاً عن أنها تجيز قيامَ صاحب العمل بتدريب العامل وتأهيله للقيام بعملٍ مختلف يُساير التطور التقني في المنشأة.

[٢] اجتهاد الوزارة رقم د/٥٥٩٨/٣ تاريخ ١٩٦٢/٧/٢٦، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١١١ ؛ سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦٦.

وهو ما أكَّده الرأي الصادر عن مجلس الدولة الذي عَدَّ الحادثَ الذي أصاب أحد العمال أثناء مـ دة التمرين الرياضي المُحدَّدة من قِبل صاحب العمل، والذي كلَّف به عمال ـه، فـ ي المكـ ان المُخصـ ص للتمرين والخاضع لرقابته وإشرافه، إصابةَ عمل(١).

١ رأي مجلس الدولة رقم ٢٣١ تاريخ ١-١٠-٢٠٠٧.

وعلى هذا النهج سارَ الاجتهاد القضائي السعودي، الذي لم يشترط أن يكون العمل الذي كان يزاوله المصاب في أثناء وقوع الحادث داخلاً في طبيعة عمله[1].

ويذهب الفقه اللبناني إلى أبعد من ذلك، إذ يَعُدُّ الحادثَ حاصلاً بمناسبة العمل[2] -أيْ في أثناء العمل- وإنْ لم يكن العامل في أثناء وقوع الحادث يقوم بعملٍ ما، طالما كان تحت إشراف صاحب العمل. وعلى ذلك، فقد يكون العمل قد هيَّأ وقوعَ ذلك الحادث فقط[3]، كأن يوجدَ العامل في معملٍ لحلج القطن، فتَصطدِم قدمه بإحدى الآلات.

كما تدخل في نطاق الحماية القانونية من إصابة العمل أيضاً، الأعمالُ التي يقوم بها العامل المصاب لإنقاذِ المنشأة أو العاملين فيها من خطرٍ مُحدق بالسلامة الجسدية أو في الممتلكات.

وتنص بعض القوانين على أعمال الإنقاذ صراحةً، فقد أوردها القانون اللبناني ضمن صور حوادث العمل، مُعرِّفاً إياها بـ :

"الطارئ الذي يُصيب المضمون أثناء أو بمناسبة عملياتِ إنقاذٍ جارية في المؤسسة التي يمارس فيها عمله"[4].

ويَشترط بعض الفقهاء أن تقعَ عملية الإنقاذ في أثناء العمل أو بسببه، وأنْ يفرضَها واجبٌ قانوني، أو أن يكون الشخصُ المُراد إنقاذه في حالة خطرٍ مُحدقٍ[5].

بيْد أنّ بعض الفقهاء لا يرى داعياً لاشتراط مشاركة العامل المصاب في عملية الإنقاذ، فقد تَصدم سيارة الإطفاء أحدَ العمال في أثناء نشوب حريقٍ في المصنع، أو يتصدع بناءُ هذا المصنع، فيُصاب العامل في أثناء ذهابه لإبلاغ صاحب العمل أو الشرطة بذلك[6].

أما القانون المصري، فلم يورد أعمالَ الإنقاذ صراحةً، ويُعلِّل الفقه هذا الإغفالَ بكونها من الحوادث التي تقع أثناء العمل، فتُكيَّف مهنياً على هذا الأساس[7].

إلا أن الاجتهاداتِ القضائية، الفرنسية والسورية، اختلفت حول مهنيةِ هذه الصورة من الأعمال، فعلى الرغم من أن محكمة النقض السورية قد عَدَّت الحادثَ الذي يقع في أثناء قيام العامل بعملٍ

---

[1] قرار رقم ١٧٣ تاريخ ١٣٩١/١٢/٣٠ هـ - ١٩٧١م، مذكور لدى: د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤١٥.

[2] المصطلح المستخدم في قانون الضمان اللبناني.

[3] د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٦٥٧.

[4] الفقرة ج من المادة ٢٨.

[5] رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٢٧٣.

[6] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٥١ وما بعدها.

[7] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٨٣.

فضولي من دون تكليفٍ من صاحب العمل إصابةَ عمل، إلا أنها رتَّبت على ذلك إنقاصَ مبلغ تعويض إصابة العمل بسبب ارتكاب العامل ذنباً لا عُذرَ له فيه، وهو العمل الفضولي[1].

أما المحكمة الإدارية العليا السورية فقد نفَت في حكمٍ حديث لها الصفةَ المهنية عن الإصابة التي وقعت للحارس الذي رقيَّ السُّلم الحديدي لتبديل المصباح الكهربائي، وذلك على أساس أنه لا يدخل ضمن مهام عمله بصفة حارس[2].

في حين نفى الاجتهاد القضائي الفرنسي عن الحادث الذي يصيب العامل في أثناء مساعدته الغيرَ من دون موافقة صاحب العمل- الصريحة أو الضمنية- صفةَ حادث العمل[3]، إلا أن هذا الاجتهاد عدَّ الحادث الذي يقع في أثناء القيام بعملٍ تطوعي لمصلحة المنشأة واقعاً في أثناء العمل.

وفي قرارٍ صادر عن محكمة النقض الفرنسية، لم تتبنَّ المحكمة ذلك الموقف على أساس تبعية صاحب العمل التي قد لا تتحقق، وإنما على أساس فكرة مصلحة المنشأة، فعَدَّت العاملَ الذي أصيب خلال عطلة نهاية الأسبوع في أثناء قيامه بنشاطٍ تطوعي لمصلحة الخدمة المتنقلة لحالات الطوارئ والإنعاش SMUR - المنشأة التي يعمل فيها- في وضع تبعية لصاحب العمل[4].

وتُعَدُّ المهامُ النقابية المسندة للعامل- وفق أحكام المرسوم التشريعي السوري رقم ١٤٠ لعام ١٩٦٨- إحدى صور الأعمال التي يُعدُّ القيام بها من قِبل العامل في حُكم قيامه بعمله الأصلي، إذ يُعَدُّ أثناء تنفيذها بحُكم القائم على وظيفته، فيستفيدُ من أحكام إصابة العمل الواردة في قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، وذلك بتوافر شروطها[5].

وكذلك الحكم وفق القانون الفرنسي، فبموجب قانون ٢٨ تشرين الأول لعام ١٩٨٢، تُعدُّ الساعاتُ الممنوحة للعمال لتنفيذ الأعمال المتعلقة بالوكالة الاجتماعية في حُكم زمن العمل الأصلي وتُستحق أجوره.

---

[1] نقض سوري ٩٥٤ تاريخ ١٩٥٢/٤/١٥. ويقتضي التنويه إلى أن هذا الحكم قد صدر في مرحلةٍ كان القانون السوري رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦ مُطبّقاً خلالها، والذي تبنى مبدأ إنقاص مبلغ التعويض الجزافي في حال ثبت ارتكاب العامل المصاب ذنباً لا عذرَ له. [المادة ١٩٢ المعادلة للفقرة ٢ من المادة ٢٠ من قانون ١٨٩٨] ويُقابله مصطلح "الخطأ غير المغتفر" في القانون الفرنسي. يُنظر: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦٨.

[2] قرارها رقم ٢١٤ ع ٢ تاريخ ١٥-٢-٢٠٠٩.

[3] حكم محكمة صلح باريس ١٩٣٦/١٢/٤ ج م ص ١٩٣٨ ص ٩٢، مذكور لدى: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص٦٧.

[4] Cass.soc., 18 nov. 1999, JCP, 2001, n° 10-464, note M. BADEL, Pourvoi n° 98-11.866, Rapport de M. TRADEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

[5] رأي مجلس الدولة رقم ٣٤٢ تاريخ ٢٤-٩- ١٩٦٩.

وبناءً على ذلك، فللحادثِ الذي يقع للعامل خلال تنفيذ أعمال هذه الوكالة صفةُ المهنية، على الرغم من أن العاملَ لا يخضع خلال هذا التنفيذ لأيِّ رقابة أو سلطة من قِبل صاحب العمل[١]، وذلك بشرط ألا يَخرج هذا العمل عن نطاق الوكالة.

ويُعدُّ القانون الجزائري من أكثر القوانين العربية التي يُشهَدُ لها بتبني نهجِ توسيع نطاق حوادث العمل إلى أعمالٍ تتجاوز العملَ الفعلي المُتَّفق عليه في عقد العمل، إذ يَعدُّ هذا القانون، في حكم إصابة العمل، كلاً من الحوادث التي تقع إما في "أثناء القيام بمهمةٍ خارج المنشأة سواء كانت ذات طابعٍ استثنائي أم دائمٍ وفقاً لتعليمات صاحب العمل، أو في أثناء أو بسبب ممارسة انتدابٍ سياسي انتخابي أو في إطار منظمةٍ جماهيرية ما، أو حتى في أثناء مزاولة دراسةٍ بشكلٍ منتظم خارجَ ساعات العمل أو الأعمال والنشاطات التي ينظمها الحزب أو المنظمات الجماهيرية أو الاتحادات المهنية، وكذلك الحكم فيما يتعلق بالأنشطة الرياضية التي تُنظَّم في إطار الجمعيات، أو في أثناء القيام بعملٍ متعلقٍ بالمصلحة العامة، أو لإنقاذ شخصٍ مُعرَّض للهلاك"[٢].

ويَرِد سؤالٌ هاهنا حول حُكمِ الحوادث الحاصلة خلال الإضراب وجواز تكييفها بالمهنية؟

يرى الفقه اللبناني أن الحادث الذي يقع للعامل في أثناء إضرابه عن العمل لا يُعد واقعاً في أثناء العمل، وإنْ وقع في مكان العمل، وخلال الزمن المحدَّد له[٣]، مما يعني عدم شموله بالحماية التأمينية المقرَّرة وفق أحكام إصابة العمل.

كما يؤيِّد الاجتهاد القضائي الفرنسي هذا الحكم أيضاً، وذلك على أساس أن العاملَ -في أثناء الإضراب- يُعَدُّ في حالة توقفٍ عن العمل، وإنْ وقع الإضراب خلال ساعات العمل؛ وإذا كان العامل موجوداً في مكان العمل، فإن وجوده ليس بقصد العمل[٤].

بينما يُبرِّر حكمٌ قضائي آخر ذلك بوجوب أن يكون لزمن العمل صلةً بالعمل وبعقد العمل. وعلى ذلك، فالأوضاع التي تُسبِّب توقفاً لعقد العمل -كالإضراب- تَستبعد عَدَّ الحادث واقعاً في أثناء العمل[٥].

ويرى الفقه المصري ألاَّ خلافَ على أن العامل المضرب يُعَدُّ متخلفاً عن تنفيذ التزاماته المترتبة على عقد العمل. وعلى ذلك، فما يُصيبه من حوادثَ خلال الإضراب لا تتصفُ بالمهنية[٦].

---

[1] Cass.soc., 12 févr. 1991, Jurispr.soc, UIMM. p 327, BUHL. Michel. Op.cit. pp 72-73.

[٢] المادتان: ٧-٨ من القانون الجزائري. راجع: ماجدة جبور، مرجع سابق، ص ١٦.

[٣] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٧٢.

[4] Cass.soc., 8 janv, 1954. D1954, p 450.

مذكور لدى: د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٢٧.

[5] Cass.soc., 6 juill 1965. D. 1965. jur, p 685, BUHL. Michel. Op.cit. p 71.

[٦] محمد مجدي البتيتي: التشريعات الاجتماعية. المكتب الجامعي الحديث/ الإسكندرية، ٢٠٠١، ص ٣١٦.

إلا أن بعض الفقهاء المصريين تبنى موقفاً مغايراً، فرأى ضرورة عَدِّ هذا الحادث مهنياً، مُبرِّراً ذلك بحجتين، أولُهما، أنه لا يُشترط، لِيُعَدَّ الحادث مهنياً، توافر علاقة السببية في الحالات كلِّها، بدليل أن حادثَ الطريق يدخل ضمن مفهوم إصابة العمل على الرغم من انتفاء علاقة السببية، إذ إن الخطر المهني متطورٌ بطبيعته. أما ثاني هذه الحجج، فهي أنَّ صاحبَ العمل يقوم بدفع اشتراكات تأمين إصابة العمل[1].

وفي هذا الصدد، نذكر كتاب المؤسسة التأمينية السورية الصادر حديثاً، الذي لم يَعُدْ الحادث الذي يقع للعامل خلال خروجه في المسيرة إصابة عمل، ذلك أنه نشاطٌ لا صلةَ له بعمله الأصلي[2].

أما عن الحادث الواقع في أثناء قيام العامل بعملٍ إضافي لم يُرخَّص به قانوناً، فقد اختُلِف في مسألة مهنيته. فلم ينفِ اجتهاد المؤسسة التأمينية السورية مهنيةَ هذا الحادث بسبب عدم شرعية العمل الإضافي، وبالنتيجة، لم ينفِ حقوق العامل التي تترتب على ذلك[3].

ويُبرِّر الفقهُ موقفَ هذا الاجتهاد بمسوِّغاتٍ ثلاثة، أولُها، أن قيامَ العامل بالعمل الإضافي غير القانوني لا يُفقده صفة العامل، مناطُ تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية عليه، فضلاً عن عدم تقيد هذا القانون الأخير في هذا المجال –أيْ الحماية القانونية– بأحكام قانون العمل.

ثانيها، أنه لا يجوز أن تُؤثر مخالفةُ صاحب العمل للنصوص القانونية المتعلقة بالعملِ الإضافي في حقوق العامل المصاب، والتي على المؤسسة التأمينية الإقرارُ بها –أصلاً– بصورةٍ مستقلة عن صحة عقد العمل أو بطلانه، أما ثالثُ هذه المسوِّغات، فتتمثل في إمكان عَدِّ الحوادث التي تقع في أثناء العمل الإضافي واقعةً بسببٍ متعلق بالعمل، كونه يرتبط بعلاقة العمل بصورةٍ من الصور[4].

وقد تبنت الوزارة – في البداية– موقفاً مماثلاً، إذ لم تُميِّز في هذا المجال بين كون العمل الإضافي مرخَّصاً أم لا، وذلك على أساس أن انتقالَ التزام المؤسسة التأمينية بتعويض إصابة العمل إلى صاحب

---

[1] د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٢٧.

[2] كتاب المؤسسة رقم ٣-٧٧٨ ص تاريخ ٨-٢-٢٠٠٩.

[3] اجتهاد المؤسسة رقم ١٨٠٩/١/ص آ تاريخ ١٩٦٨/٥/٢٠، مذكور لدى: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٧٣؛ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١١٧. وهو ما يخالفه قرارُ محكمة النقض السورية: "إن الطابعَ الغالب على العلاقة الخاصة بالعمل في الأوقات الممنوعة هو الطابع العمالي على الرغم من بطلان هذه العلاقة، ولا يوجد في نصِّ قرار الهيئة العامة رقم ٢ تاريخ ٢٠-٢-١٩٦٧ ما يُفيد عدم ولاية المحاكم العمالية للنظر في الخصومات الناشئة حول هذه العلاقة" [نقض سوري بتاريخ ١٩-١١-١٩٦٧، منشور في مجلة المحامون السورية، العدد ١٢ لعام ١٩٦٧، ص ٤٨٢، وقرارها الصادر بتاريخ ١١-١٠-١٩٦٧، منشور في مجلة المحامون السورية، العدد ١٠-١١ لعام ١٩٦٧، ص ٤٥٧]. مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١٨٦.

[4] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٦٢ وما بعدها.

العمل بحجة ارتكاب هذا الأخير هذه المخالفة القانونية أمرٌ مرفوض ليس له أيُّ مستندٍ قانوني، فضلاً عن خروجه عن حدود المؤيد القانوني الخاص بالمخالفة، وهو الغرامة النقدية[١].

إلا أن الوزارة ما لبثت أن عَدلتْ عن موقفها، فنَفَتْ عن هذا الحادث صفةَ المهنية، ومن ثَمَّ، أوجبت تطبيقَ أحكام القانون المدني في هذه الحالة، وذلك على أساس أن التعويض عن هذا الحادث حقٌّ من الحقوق التي يستحقها العامل عن العمل في الأوقات الممنوعة غير المرخص بها[٢].

وقد تبنَّت محكمة النقض السورية الموقفَ ذاته، فعَدَّت حقوقَ العامل التي تترتب على هذا الحادث حقوقاً مدنية لا عمالية[٣].

أما في حال تم تشغيل العامل الحدث الذي تجاوز الخامسة عشرة من عمره – وفق التعديل القانوني للسن الأدنى– بما يخالف أحكام القانون، فإنه يُعامل كالبالغ الراشد، وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية، كونه مشمولاً بأحكام تأمين إصابة العمل[٤]، ويُطبَّق هذا الحكم أيضاً على حالة تشغيل النساء بما يخالف القانون[٥].

---

[١] اجتهاد الوزارة رقم د/٣/١٠١٩٠ تاريخ ١٩٦٤/١١/١٦.

[٢] اجتهاد الوزارة رقم ت د /٢٢٣٢/١ تاريخ ١٩٦٨/٣/١٩، مذكور لدى: سليمان الدوس: أجر العاملين في القطاع الخاص عن العمل الإضافي وفي الأوقات الممنوعة وفي ظل عقد باطل في التشريع السوري، مرجع سابق، ص ١٠٤٣.

[٣] نقض سوري، هيئة عامة، رقم ٢ تاريخ ٢٠-٢-١٩٦٧. مذكور لدى: شفيق طعمة: اجتهاد الهيئة العامة لمحكمة النقض السورية في القضايا المدنية والتجارية والجزائية ومخاصمة القضاة، دار الصفدي/ دمشق، ٢٠٠٠، ص ١٦٥ وما بعدها: "يُعتبر العمل في الأوقات الممنوعة بموجب قانون العمل والحقوق التي يستحقها العامل عنها من الحقوق التي تنطبق عليها أحكام القانون المدني". فلا يَحقُّ – وفق هذا القرار– للعامل المطالبة بأجور الساعات الإضافية إلا وفق القانون المدني. وأيضاً: نقض سوري رقم ٣٧١ أساس ٢١٩ تاريخ ١٨-٦-٢٠٠٨.

إلا أن الاجتهادَ الصادر عن الهيئة العامة بشأن الساعات الإضافية الممنوعة والمطالبة بالتعويض عنها لم يسلبْ القضاء العمالي اختصاصه للنظر في الطلب على أن يُطبِّق أحكامَ القانون المدني عوضاً عن قانون العمل.[نقض سوري رقم ١٦١٠ تاريخ ٢٤-٧-١٩٦٨، مجلة القانون لعام ١٩٦٩، ص ١١٤]. فإذا كانت الدعوى تتسم بالطابع العمالي تبقى الولاية فيها للمحاكم المختصة أصلاً بنظر قضايا العمل حتى لو كان العقد باطلاً بالأصل، إذ إن تقرير البطلان وعدمه يدخل في ولاية المحاكم المدنية الناظرة بقضايا العمل، وتطبق في ذلك أحكام القانون المدني عوضاً عن أحكام قانون العمل بالنسبة إلى كيفية التعويض عن تلك الساعات.

[٤] يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٣٤ وما بعدها. أما عن حقوقهم مقابل العمل الإضافي، فانتفاءُ صفة العمل المأجور عن هذا الأخير يجعل تلك الحقوق تعويضاتٍ مدنية يُقدِّرها القضاء وفق القانون المدني. يُنظر: سليمان الدوس: أجر العاملين في القطاع الخاص عن العمل الإضافي وفي الأوقات الممنوعة وفي ظل عقدٍ باطل في التشريع السوري، مرجع سابق، ص ١٠٤٦، إذ إن له مطالبة صاحب العمل بالتعويض وفق نظرية الإثراء بلا سبب. نقض سوري، رقم ١١٤٩ تاريخ ٥-١١-١٩٥٥، مجلة القانون لعام ١٩٥٦، ص ٦٩ وما بعدها. ["يحق للمراهق المطالبة بالتعويض عن الساعات الإضافية التي اشتغلها بالاستناد إلى نظرية الإثراء بلا سبب"]، وأيضاً: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١٥٣ وما بعدها.

[٥] وقد تُرتِّب المخالفات التي يرتكبها صاحب العمل للمواد المتعلقة بعمل الأحداث ١٢٤-١٢٩ [الفصل الثالث] من قانون العمل إمكان عَدِّه – كما سيأتي تفصيله–مشاركاً في وقوع الإصابة، في حال وقعت نتيجةً لخطأ جسيمٍ من جانبه، ويحق للمؤسسة التأمينية مطالبته بالنفقات التي تكبدتها عن العامل الحدث المصاب.

ثانياً- البعد الزمني Le temps

يُعدُّ مفهومُ زمن العمل وفق قانون التأمينات الاجتماعية واسعاً، مقارنةً مع هذا المفهوم وفق قانون العمل[1].

ويعكِس هذا التوسع في مفهوم زمن العمل رغبةَ المشرع في مدِّ نطاق الحماية التأمينية لتشمل أكبرَ عددٍ من حوادث العمل؛ مما يعني عدم جواز تحديد هذا المفهوم من قِبل القضاء بزمن العمل الفعلي فقط، ذلك أن هذا التحديد يعني تقييداً لمُطلق النص القانوني الذي جاء من دون مقيِّد، تخصيصاً لعمومه من دون مُخصِّص، وتفسيراً لهذا النص على خلافِ ما أراده المشرع، مما يعني تضييقَ الحماية التأمينية الممنوحة للعمال[2].

وتأييداً لسياسة التوسع في مفهوم زمن العمل، فقد خصَّت الوزارة مفهومَ زمن العمل وفق قانون التأمينات الاجتماعية بتعريفٍ يعكِس الإحاطةَ والشمول، إذ يبدأ هذا الزمن عند وجود العامل تحت تصرف صاحب العمل، وينتهي بمجرد أن يخرج عن سلطته ويستعيدَ حريته[3]. وعلى ذلك، فمعيارُ تحديد زمن العمل مرتبطٌ بتوافر عنصر التبعية.

وقد تبنى قانون العمل الفرنسي معيارَ التبعية أيضاً لدى تعريفه زمنَ العمل، فهو المدةُ الزمنية التي يبقى العامل خلالها تحت تبعية صاحب العمل من دون أن يتمتعَ بحرية القيام بأعمالٍ شخصية[4].

وتتعدد مصادرُ تحديد بداية زمن العمل وانتهائه، فإمَّا القانون، القرارات الوزارية، اللوائح، عقد العمل، أو حتى اللائحة الداخلية للمنشأة[5].

وتُحيط بزمن العمل الفعلي مددٌ زمنية، كما هي الحال بالنسبة إلى المدة الفاصلة بين دخولِ العامل مكانَ العمل، في حال حضر مبكراً، وموعدِ بدء العمل، فهذه المدة الزمنية، وإنْ لم تدخل ضمن زمن

---

[1] BADEL. Maryse. Op.cit. p 222.

[2] د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٤١.

[3] ويستأنف نص الاجتهاد:... "ويُضاف إلى ذلك الزمن المتعارَف عليه عادةً في ذهاب العامل إلى مصنعه وعودته منه". ويُقصد به هنا، الزمن الذي يستغرقه اجتياز الطريق الطبيعي من مكان العمل وإليه. وننتقد هذا الاجتهاد بأنه عدَّ الحادث الذي يقع خلال هذا الزمن حادثَ عمل، على الرغم من أنه حادث طريق في الأصل - كما سيأتي تفصيله-، إذ إن حادثَ الطريق يقع خارج زمن العمل حصراً وإلا عُدَّ حادث عمل!. اجتهاد الوزارة رقم د/٣/٥٥٩٨ تاريخ ١٩٦٢/٧/٢٦، مذكور لدى: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٧٣.

[4] "Le temps de travail effectif est celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ". [L 3121-1 C.trav].

[5] د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤١٥.

العمل الفعلي المأجور أو في حساب الحد الأقصى لساعات العمل اليومي، تدخلُ في مفهوم زمن العمل كأحد الشروط المهنية لحادث العمل(١).

إلا أن الاجتهاد القضائي الفرنسي يَشترط أن يَقبل صاحبُ العمل -ولو ضمنياً- هذا الحضور المبكر(٢)، أو أن يكون ذا صلةٍ بالنشاط المهني للعامل(٣)، كأن يقع حادثٌ للعامل في المكان المُخصَّص لتبديل الملابس قبل مباشرته العمل(٤).

وقد أقرَّ الاجتهاد القضائي الفرنسي الحديث أن مدتيْ وجود العامل، سواء المبكر قُبيْل بدء العمل أم المتأخر بُعيْد انتهائه، في مكان العمل، اللتان تحيطان بزمن العمل الفعلي، ينبغي أن تكونا مأجورتيْن في حال كان لهذا الوجود صلةٌ بالعمل الذي يقوم به العامل.

فوفق قرارٍ صادرٍ عن الغرفة العمالية لمحكمة النقض الفرنسية عُدَّ العاملُ الملزم بالذهاب إلى مقر المنشأة قبل ذهابه إلى الورشة وبعد خروجه منها لإحضار الشاحنة ومعدات العمل تحت سلطة صاحب العمل، وعلى ذلك، ينبغي أن يتقاضى العامل عن المدة السابقة واللاحقة على ذهابه إلى الورشة أجراً كزمن عمل فعلي(٥)، إذ يُعَدُّ العامل خلال هذه المدة خاضعاً لسلطة صاحب العمل.

إضافةً إلى أن هذه الأعمال السابقة أو اللاحقة التي يقوم بها العامل، قُبيْل أو بُعيْد زمن العمل الفعلي، تُعدُّ من الأعمال المُمهِّدة أو المُكمِّلة لتنفيذ العمل المطلوب من العامل، فضلاً عن أنها تتم خلال زمنٍ يكون فيه العامل خاضعاً لسلطة صاحب العمل وإشرافه، والقول بخلاف ذلك ينافي إرادة المشرع التي لم تُقيِّد نطاقَ الحماية التأمينية من إصابة العمل بوقوعها في أثناء تنفيذ العمل الفعلي(٦).

وبناءً على ذلك، فوفاةُ العامل بسبب سقوطه في النهر في أثناء قيامه بالاغتسال من آثار الزفت بُعيْد انتهاء العمل، يُعَدُّ حادثَ عمل(٧).

---

١ د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٣٤.

2 Cass.soc., 12 oct. 1967, Bull.civ. IV, n° 60.

3 Cass.soc., 21 nov. 1957, Bull.civ. IV, n° 1096, BUHL. Michel. Op.cit. p 70.

4 Cass.civ, 18 avr. 1923, Gaz.Pal, 1923, p 32.

مذكور لدى: رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٢٦٩.

ولا يدخل الوقت المخصص لارتداء ملابس العمل وخلعها ضمن زمن العمل -وفق القانون الفرنسي- إلا بنصٍ في العقد أو في اتفاقية العمل الجماعية. [المادة L 3121-3 C.trav].

5 Cass.soc., 13 mars. 2002, pourvoi, n° 99-43.000, Arr. n° 1156, F-D, ROCHEBLAN. Eric: Les temps de trajet considérés comme temps de travail effectif. Le journal électronique: www.village-justice.com. 8/10/2002. Cass.soc., 12 juill. 1999, n° 97-43.789, JSL, 5 nov. 1999, n° 4539, ROCHEBLAN. Eric: Les temps de trajet considérés comme temps de travail effectif. Op.cit.

٦ التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية والقرارات المنفذة لها. ملحق ج٦، إعداد: شفيق طعمة وأديب استانبولي، مرجع سابق، ص ٦٩٩.

٧ قرار اللجنة العليا لتسوية خلافات العمل السعودية ١٤٠٧ تاريخ ١٣٨٨/١١/١١، مذكور لدى: د.عيد نايل، مرجع سابق، ص٤١٦.

أما عن المدد الزمنية التي تتخلَّل زمنَ العمل الفعلي، كالانقطاع الوجيز عن العمل لقضاء مدة الراحة والطعام والصلاة، أو مدد انتظار الحصول على المواد الأولية[1]، فتدخل أيضاً في مفهوم زمن العمل وفق قانون التأمينات الاجتماعية.

وهذا ما سار عليه اجتهاد الوزارة، إذ عَدَّ تلك المدد الزمنية أمراً عادياً في حياة العامل[2]. فمن مقتضيات العمل أن تتخلله مددٌ للراحة أو لتناول الطعام، وهو ما تُلزِم به قوانينُ العمل أصلاً[3].

ويُحظِّر قانون العمل الفرنسي انقضاءَ ست ساعاتٍ من العمل في اليوم ذاته – النهار– من دون منح العامل مدة استراحة عشرينَ دقيقة على الأقل[4].

وقد أقرَّ الفقه المصري أيضاً هذه القاعدة، طالما ثبت خضوعُ العامل لحظةَ وقوع الحادث لتبعية صاحب العمل[5].

وفي هذا الصدد، أقر مجلسُ الدولة المصري التعويضَ عن الحوادث التي تقع للعامل خلال مدة الراحة، كونها تدخل ضمن زمن العمل الفعلي، فعَدَّ وفاة العامل غرقاً في أثناء قيامه بالوضوء عن طريق الاستحمام في البحر، بعد استئذان صاحب العمل في ذلك، حادثَ عمل[6].

كما تدخل مددُ الراحة، وفق القانون الفرنسي أيضاً، ضمن مفهوم زمن العمل[7]. ويُميِّز الاجتهاد القضائي الفرنسي في هذا المجال بين أن يكون العامل مستقلاً خلال هذه المدد تمامَ الاستقلال عن صاحب العمل أو لا؛ فيُعدُّ العامل موجوداً في مكان العمل وخلال زمن العمل طالما كان خاضعاً لسلطة

وقد استخدم القرار مصطلح "إصابة صناعية" إلا أننا آثرنا تعديلها إلى "حادث عمل" توحيداً للمصطلحات الواردة في الأطروحة.

ومن الفقه من يَعدُّ الأوقاتَ التي يقوم فيها العامل بما يُعدُّ تابعاً لأداء العمل من زمن العمل، وذلك على أساس أن للتابع حكمَ المتبوع، كارتداء ملابس العمل وخلعها والاغتسال من أوساخ العمل. راجع في ذلك: د. عبد الرزاق حسين يس، مرجع سابق، ص٨٢٥.

[1] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٧٥.

[2] اجتهاد الوزارة رقم د/٣/٤٨٠٠/ تاريخ ١٩٦١/٦/١٨، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٦٠.

[3] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٧٥. ولا يجوز أن تقل مدةُ الراحة وتناول الطعام عن ساعةٍ من الزمن، إلا ضمن استثناءاتٍ خاصة، تتعلق بطبيعة العمل، تُحدِّدها القرارات الوزارية. [المادة ١١٦ من قانون العمل السوري، والمادة ٨١ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣].

[4] المادة L 3121 -33 C.trav.

[5] يُنظر: د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٣٧.

[6] د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٣٥. ومن الفقه من لا يَعُدُّ الحوادث الحاصلة خلال مدد الراحة واقعةً في أثناء العمل. راجع: د.محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص ٨٤٢.

[7] BUHL. Michel. Op.cit. p 70.

صاحب العمل ورقابته، كما هي الحال بالنسبة إلى العامل الذي يبقى داخل ملحقات المنشأة خلال مدة التوقف الوجيز عن العمل(١).

إلا أنه من الصعب تحديدُ زمن العمل بالنسبة إلى بعض الفئات العمالية، كالعامل المتنقل، الذي تَفرِض طبيعةُ عمله عدم تحديد بُعده الزمني والمكاني -كما سيأتي تفصيله-، كما يُعَدُّ عملُ المندوب التجاري أو الجابي أصدقَ مثالٍ على هذه الحالة.

ويلجأ الفقه الفرنسي، فيما يتعلق بالعامل المتنقل، إلى قرينةٍ يَعُدُّ بموجبها الحادثَ واقعاً ضمن زمن العمل في حال كان العامل يقوم بنشاطٍ متعلقٍ بالعمل أو بالمهمة المُكلَّف بها. وعلى العكس، لا يُعدُّ الحادث واقعاً ضمن زمن العمل إذا كان النشاط الذي يقوم به العامل غير متعلقٍ بالعمل واستردَّ كامل استقلاله(٢).

ويَصعب تحديد زمن العمل بالنسبة إلى عامل المنزل أيضاً، وذلك بسبب عدم إمكان التمييز بين الحوادث التي تقع في أثناء ممارسة النشاط المهني والحوادث الشخصية التي ليس لها صلةٌ بالعمل. وهنا تتجلى أهمية تحديد مواعيد العمل في عقد العمل في إثبات وقوع الحادث خلال زمن العمل، ومن ثَمَّ، في أثناء العمل. إلا أن الأخذ بذلك يُثير مشكلةً أخرى؛ ذلك أن عاملَ المنزل يلجأ إلى طريقة العمل هذه كونها تتيح له حريةَ تنظيم زمن عمله. وعلى ذلك، فتحديدُ مواعيد العمل يتناقض مع مصلحته.

أما إذا استلزمتْ طبيعةُ عمله بقاءَه على اتصالٍ الكتروني دائمٍ بالمنشأة، فإن للحادث الذي يقع في أثناء ذلك الاتصال وصفَ حادثٍ في أثناء العمل(٣).

وقد تَفرض طبيعةُ العمل امتدادَ البعد الزمني، ويُطبق ذلك على الأعمال التي تَستلزم بقاءَ العامل في مكان العمل بصفةٍ مستمرة، وهو ما يُطلق عليه القانون الفرنسي مصطلحَ المناوب، وأظهرُ مثالٍ على ذلك عمل البواب، الحارس، وعامل الهاتف الآلي.

ويرى الفقه، فيما يتعلق بهذه الصور من الأعمال، أنَّ أيَّ حادثٍ يُصيب هذا العامل خلال وجوده في مكان العمل يُعَدُّ حادثاً في أثناء العمل.

---

١ اجتهاد محكمة النقض الفرنسية تاريخ ١٩٦٦/٤/٢٢. مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٦٣ وما بعدها.
L 3121-2 C.trav: "Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article " L3121-1C.trav " sont réunis -à la disposition et à ses directives sans pouvoir vaquer…".
فيُعدُّ الزمن الضروري لتناول الطعام وللراحة ضمن زمن العمل الفعلي، وذلك في حال توافرت الشروط الواردة في المادة L 3121-1 C.trav، بأن يكون العامل خاضعاً لسلطة صاحب العمل من دون أن يمكنه القيام بأعمال خاصة به.

² Cass.soc., 9 juin. 1966, civ. IV, n° 583, BUHL. Michel. Op.cit. p 71.

³ RAVALEC : Accidents du travail et télétravail. Op.cit.

ومع ذلك، قد لا يكون العامل تحت التصرف الدائم والمباشر لصاحب العمل، إلا أنه ملزمٌ فقط بالبقاء، إما في منزله أو بالقرب من مكان العمل أو المنشأة، على استعدادٍ للتدخل في أيِّ لحظةٍ للقيام بعملٍ لمصلحة المنشأة، فتُحسَب مدةُ التدخل، في هذه الحالة، كزمن عملٍ فعلي[1].

وبناءً على ذلك، لا يستردُّ العامل – وفق هذه الصورة من العمل- كاملَ حريته، كونه ملزماً بأن يكون تحت تصرف صاحب العمل في أيِّ لحظة، مما يعني وجودَه في حالة تبعية طولَ الوقت، فتُعدُّ الحوادث التي تصيبه خلالها حوادثَ تقع في أثناء العمل[2].

وتُطبَّق هذه القاعدة، وإنْ وقع الحادث في أثناء نوم العامل، كونه يؤدي عملَ الحراسة والمراقبة بصورةٍ مستمرة، وعلى استعدادٍ دائمٍ لليقظة وفق مقتضيات طبيعة عمله[3].

وقد رفض الاجتهاد القضائي الفرنسي تطبيقَ قرينة الإسناد المهني- التي تفترض وقوعَ الحادث بسبب العمل وخلال خضوع العامل لتبعية صاحب العمل طالما وقع ذلك الحادث في أثناء العمل- على الحوادث التي تصيب العمال القائمين بالحراسة أو المراقبة، فلا تُعدُّ بالضرورة حوادثَ في أثناء العمل، ما لم يقم صاحبُ المصلحة بإثبات ذلك[4].

إلا أنه يجب التمييز هنا بين قيام العامل بهذا العمل، في منزله أو في مكانٍ يختاره، إذ لا يستفيد، في هذه الحالة، من قرينة الإسناد المهني، لِكون مكانِ عمله واقعٌ خارج الوسط المهني، مما يُفسح له المجال للقيام بأيِّ نشاطٍ آخر مع بقائه تحت تصرف صاحب العمل[5]؛ وبين أن يكون العامل مجبراً بالبقاء بغيةَ القيام بعمل الحراسة أو المراقبة في مكانٍ أعدَّه صاحب العمل قرب مكان العمل[6]، وذلك

---

[1] BADEL. Maryse. Op.cit. p 222.

L 3121-5 C.trav: "Une période d'astreinte s'étend comme une période pendant laquelle le salarié sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin de d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ".

فيُقصد بمدة المناوبة، المدةُ الزمنية التي لا يكون فيها العامل المناوب تحت تصرفٍ دائم وحالٍّ لصاحب العمل، إلا أنه يفرض عليه البقاءَ في منزله أو قربَ مكان العمل من أجل التدخل لانجاز عملٍ لمصلحة المنشأة، وتُعدُّ مدةُ هذا التدخل كزمن عملٍ فعلي.

[2] Cass.soc., 21 janv. 1971, Bull.civ. V, n° 47.

[3] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٧٣؛ د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤١٦.

[4] Cass.soc., 2 avr. Bull.civ. n° 133, Dr.soc 2003, 653, obs P. Waquet.

[5] V. BADEL. Maryse. Op.cit. p 224.

[6] BUHL. Michel. Op.cit. p 71.

ويُلزِم القرار الوزاري السوري رقم ٩٧٧ الصادر بتاريخ ٧-٥-٢٠٠٦ صاحبَ العمل بتوفير مسكنٍ للعمال إذا كان عمل العامل: أ- يستوجب بقاءه في مواقع تربية الدواجن والطيور والنحل والأسماك والحيوانات بكافة أنواعها -ب- يتوجب أداؤه ليلاً -ج- يتطلب وجود أسرته معه وفقاً للعرف وطبيعة العمل -د- بصفة ناطور أو حارس ليلي -هـ- بصفة وكيل لصاحب العمل من مشروعه الزراعي أو الحيواني -و- في مناطقَ بعيدة عن العمران بما يتجاوز ٥٠ كم عن مكان العمل. [المادة الأولى منه].

تحسباً لأيِّ طلب تدخلٍ من قِبله، من دون أن يستطيعَ القيام بأعمالٍ شخصية محضة، فيَستفيد هذا العامل– عند إصابته بحادث خلال مدة بقائه في هذا المكان– من قرينة الإسناد المهني[1].

ولا يَهمُّ، في هذه الحالة، أن يقعَ الحادث في أثناء قيامه بنشاطه المهني أو بنشاطٍ يتعلق بالحياة العادية، إلا أن لصاحب العمل أو المؤسسة التأمينية دحضَ قرينة الإسناد المهني، وذلك بإثبات أن العاملَ المصاب قد خرج مؤقتاً عن الالتزامات المتعلقة بعمله لأسبابٍ شخصية لا صلةَ لها بالعمل أو بإحدى ضروريات الحياة العادية[2].

بالنتيجة، ينبغي التمييزُ بالنسبة إلى العامل المناوب بين العاملِ المُكلَّف بعمل، الذي تُعَدُّ مدةُ إقامته زمنَ عمل فعلي وفق أحكام المادة L 3121-1 C.trav، إذ يكون العاملُ خلاله تحت تصرف صاحب العمل، ويتقيدُ بتعليماته من دون أن يمكنه القيام بأعمالٍ شخصية، والعاملِ المُقيم في منزله، إذ إنه، وإنْ كان خلال هذه الإقامة تحت تصرف صاحب العمل، فإنه يستطيع القيام خلالها بأعمالٍ شخصية[3]، وتُعَدُّ مدة التدخل فقط كزمن عمل فعلي.

ثالثاً– البعد المكاني Le lieu

كما هي الحال بالنسبة إلى مفهوم زمن العمل، لمكان العمل مفهومٌ واسع وفق قانون التأمينات الاجتماعية، إذ يمتد نطاق التكييف المهني، ومن ثَمَّ، الحماية التأمينية، ليغطيَ أماكنَ كثيرة يُعَدُّ الحادث الذي يقع داخلها حادثَ عمل.

فبالإضافة إلى مفهوم مكان العمل التقليدي الذي ينحصر في مكان تنفيذ العمل الفعلي، يمتدُّ مفهوم مكان العمل في هذا المجال إلى أيِّ مكانٍ يتعرض فيه العامل للخطر المهني، أيْ لخطرٍ ما كان ليتعرض له لو لم يكن في حالة تنفيذ عقد العمل[4].

وبناءً على ذلك، فحادثُ العمل قد يقع في مكان تنفيذ العمل الأصلي أو في إحدى مُلحقاته[5]، إذ أضفت الوزارة عليها حكمَ مكان العمل.

ونُميِّز في هذا المجال بين مُلحقاتٍ تتعلق بالعمل، وأخرى تتعلق بضروراتِ الحياة.

---

[1] L 411-1 CSS: "Est considéré comme accident du travail, quelque qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail…".

[2] Cass. civ2e, 2 nov. 2004, n° 281-n° 02-31.098. CA. Versailles, 17 sept. 2002. www.courdecassation.fr.

[3] Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

[4] اجتهاد الوزارة رقم د/٣/٥٥٩٨ تاريخ ١٩٦٢/٧/٢٦، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٥٦.

[5] اجتهاد الوزارة رقم ت ش /٤٩ تاريخ ١٩٦٨/٩/٩، مذكور لدى: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦٩؛ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٥٧.

فالملحقات تشمل السلالمَ والطرقات والممرّات الموجودة داخل المنشأة، التي على العامل اجتيازه ا للوصول إلى مكان العمل أو لمغادرته[1].

وكذلك الحكم بالنسبة إلى مطعم المنشأة، الأماكن المعدة لتغيير الملابس والراحة والاغتسال وقضاء الحاجات الطبيعية للعمال، وحتى ينبوع الماء القريب الذي يرتاده العمال للشرب[2].

فيَعُدُّ الاجتهاد القضائي الفرنسي أن النشاطَ الذي يقوم به العامل في مُلحقات العمل قد يكون متعلقاً بالعمل، كما هي الحال بالنسبة إلى مطعم المنشأة والمكتبات المخصصة للعمال[3].

وهو ما سار عليه الاجتهاد القضائي المصري، إذ عدَّ الحادثَ الذي يقع للعامل في منطق ة العم ل التكميلية المتصلة بمنطقة العمل الأصلية مباشرةً، في حال وُجد فيها لأم رٍ متعل ق بالعم ل، ح ادثَ عمل[4]. في حين يَشترط اجتهاد الوزارة السورية أن يكون العامل مضطراً لارتي اد ملحق ات مك ان العمل[5].

ويتبنى الاجتهاد القضائي الفرنسي هذا الشرطَ أيضاً، إذ قررت محكمة النقض الفرنسية، في حك مٍ لها، أن الساحةَ التي يستخدمها صاحب العمل لوضع الشاحنات التابعة له أو لل زُبن، والت ي يضط ر العمال لاجتيازها للوصول إلى مرأب المنشأة المُخصَّص لهم، إنما تقع ضمن نطاق سلطة الرقابة الت ي يمارسها صاحب العمل، وعلى ذلك، فالحادثُ الذي يقع فيها حادثُ عمل[6].

ويتوافق اتساعُ مفهوم مكان العمل مع مفهوم تبعية العامل لصاحب العمل، فما دام العامل موج وداً داخل ملحقات مكان العمل فإنه على استعدادٍ دائم لتلقي تعليماته[7].

فوفق الاجتهاد القضائي الفرنسي، يُعدُّ حادثَ عمل الحادثُ الذي يقع للعامل في أثناء وجوده في قسمٍ آخر غير القسم المخصص له[8].

أما إذا استُدِل من سلوك العامل أنه استردَّ حريته وخرج عن سلطة صاحب العمل في أثناء وج وده في أحد الملحقات، فَقَدَ الحادث الذي قد يقع له صفةَ حادث العمل[9].

---

[1] مجلس تحكيمي لبنان الشمالي ٦٢ في ١٩٤٩/٨/١١ ن ق ل ١٩٤٩ ص ٦٩٧، يُنظر: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٧٠.

[2] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦٩.

[3] Cass.soc., 11 févr. 1981, Bull.civ. V, n° 125, BUHL. Michel. Op.cit. p 74.

[4] استئناف محكمة القاهرة، الدائرة الثالثة، القضية رقم ٩٠٧ تاريخ ١٩٦١/٤/١٨، فكهاني ق ٨٦، مذكور لدى: مروان الحصري، مرجع سابق، ص ٤١٠.

[5] اجتهاد الوزارة رقم ت ش /٤٩/ تاريخ ١٩٦٨/٩/٩، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١١٣.

[6] Cass.soc., 14 mars. 1996, n° 523, n° 94-10.430. CA. Versailles, 16 nov. 1993. www.courdecassation.fr.

[7] د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢١٤.

[8] CA. Versailles, 28 nov 1995, Gaz Pal 1996, 1, p 448, BUHL. Michel. Op.cit. p 70.

[9] د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٣٠.

وعلى ذلك، فوجود العامل في مطعمٍ تابع للمنشأة، ولو بُعيْد انتهاء موعد العمل يُعَدُّ قرينةً على خضوعه آنذاك لتبعية صاحب العمل[١].

إلا أن الحادثَ في ذلك المطعم لا يُعَدُّ حادثَ عمل في حال ثبت أن العاملَ -لحظةَ وقوع الحادث- كان قد استرد حريته وخرج عن تبعيته لصاحب العمل، كما هي الحال بالنسبة إلى العامل الذي أُصيب في أثناء تناول الغداء في المطعم، بينما كان يلقي الماء -على سبيل المزاح- من إحدى نوافذه على زملائه الموجودين في فناء المصنع[٢].

وكالعامل الذي جرح إحدى أصابعه في أثناء محاولته فتح علبة طعام محفوظةٍ أحضرها معه من منزله، فقد رفضت محكمة النقض الفرنسية ادعاءَ العامل بأنه كان تحت سلطة صاحب العمل لحظةَ وقوع الحادث[٣].

ويُعلِّق الفقيه الفرنسي دوبيرو DUPEYROUX – الذي لا يتفق مع أنصار معيار السلطة– على هذا الحكم بقوله: "إن العمل هو الذي اضطَّر العامل لتناول طعامه في مطعم المنشأة، وفَتْح العُلبة التي تسبَّبت بوقوع إصابته. وعلى ذلك، فللعمل دورٌ في إضافة هذه الأخطار، مما يُبرِّر تكييفَ الحادث بوقوعه في أثناء العمل"[٤].

ويتساءل كلٌّ من الاجتهادَيْن، الفقهي والقضائي، فيما يتعلق بتكييف حالة مغادرة العمال المنشأةَ من أجل قضاء إحدى ضرورات الحياة الأُساسية بسبب عدم وجود أماكنَ خاصةٍ بهم داخل المنشأة، فيُعَدُّ الأماكنَ التي يرتادونها في حكم مكان العمل، ذلك أن القول بعكس ذلك يؤدي إلى تحميل العمال نتائجَ تقصيرِ صاحب العمل في تجهيز هذه الأماكن الضرورية داخل منشأته[٥].

---

١ نقض فرنسي ٢٢ فبراير ١٩٥٢ داللوز ١٩٥٢ – ٢٩، محكمة النقض الفرنسية، ٢٠ كانون الثاني لعام ١٩٧٧، داللوز ١٩٧٧ معلومات سريعة، ص ٩٣.

Aussi: Cass.soc., 20 nov 1980, Gaz. Pal 1980-I, pano. p 18, Bull. Cass. 1980-5-623. Gazette du Palais. p 14. n° 52.

2 Cass.soc., 27 févr. 1969, Bull.civ. n° 148, p 124.

3 Cass.soc., 17 oct. 1963, p 1964, note DUPEYROUX, JCP, 1963, IV, 157.

مذكور لدى: جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢١٨.

٤ د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢١٨. ويتعجب بعض الفقهاء لتطبيق الحماية التأمينية في حال وقع انفجارٍ في المصنع في أثناء وجود العامل أمام الآلة، في حين لا تُطبَّق في حال انهار سقف مقصف المنشأة في أثناء تناول العامل الغداءَ!. يُنظر: سعد حبيب، مرجع سابق، ص ٦٦.

٥ د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٣١.

وهو ما تبنّاه اجتهاد الوزارة السورية، إذ عَدَّ ارتيادَ العمال لمنطقةٍ مجاورة للمنشأة التي يعملون فيها خلال مدد الراحة، بسبب عدم توافرها داخل المنشأة -وذلك بعلمٍ أو بإذنِ صاحب العمل- في حُكم ارتيادهم لمكان قضاء مدد الراحة أو تناول الطعام المُخصَّص لهم في مكان العمل ذاته[١].

بينما لا يَتطلَّب الاجتهاد القضائي الفرنسي عدم وجود المطعم داخل المنشأة، وإنما يكتفي بموافقة صاحب العمل -الضمنية أو الصريحة- على ذهاب العامل لإحضار الطعام من مطعمٍ مجاور أو بعيدٍ عن المنشأة، فيَعُدُّ ذلك المطعم في حكم مُلحقات المنشأة[٢].

حتى إن هذا الاجتهاد يتوسع في حال غادر العامل مكانَ العمل لمدةٍ وجيزة - بموافقة صاحب العمل الصريحة أو الضمنية- لقضاء ضرورةٍ أساسية من ضروريات الحياة اضطرته أحوال العمل لقضائها خارج مكان العمل، إذ يَمُدُّ الاجتهاد القضائي الفرنسي نطاقَ الحماية التأمينية إلى الحوادث التي تقع داخل هذه الأماكن أيضاً، كما هي الحال بالنسبة إلى العامل الذي استأذن صاحب العمل في مغادرة المنشأة لتناول الغداء في مطعمٍ خارجي فأُصيب بحادثٍ داخله[٣].

وفي هذا الصدد، ينفرد القانون السعودي بالنص على حكم أداء الصلاة خارج مكان العمل، إذ يَعدُّه حادثَ طريق، في حال توافرت شروطه[٤].

أما الفقه السعودي، فيُميز -بالنسبة إلى الحماية التأمينية في أثناء أداء الصلاة- بين حالتيْن، فإذا أصيب العامل في أثناء أدائه الصلاةَ في مكان العمل عُدَّ حادثَ عمل[٥]، أما إذا كان يؤديها خارجَ مكان العمل، فهو حادثُ طريق في حال وقع في أثناء الذهاب أو الإياب من مكان العمل[٦].

وعلى الرغم من استخدام معيار البوابة الخارجية للمنشأة لتحديد مكان العمل، بحيث يُعدُّ العامل موجوداً فيه بمجرد اجتيازها دخولاً، وأينما وُجد داخل هذا المكان، فإن اجتيازَ العامل لهذه البوابة خروجاً لا يعني بالضرورة أنه خارج مكان العمل، وأنه قد أفلتَ من سلطة صاحب العمل، إذ إنه يُعدُّ

---

١ اجتهاد الوزارة ت د / ٨٠٧٦/١ تاريخ ١٩٦٨/١٠/١٤، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٥٧ وما بعدها.

٢ اجتهاد محكمة النقض الفرنسية رقم ١٩٢٨/٧/٢٤ ج ق ع ١٩٢٨- ٢ - ٦٤١، مذكور لدى: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٧١.

3 Cass.soc., 5 janv. 1962, D, 1962, somm. 104.

مذكور لدى: د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٣٠.

٤ الفقرة ١ من المادة ٢٧ من نظام التأمينات الاجتماعية: "...أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه أو تأدية صلاته وبالعكس".

٥ عَدّت اللجنة العليا لتسوية خلافات العمل السعودية الحادثَ الذي يقع في أثناء أداء الصلاة حادثَ عمل. [القرار رقم ٣٠ تاريخ ١٣٩٢/٢/١١ هـ . -١٩٧٢م-].

٦ د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤١٧.

موجوداً في مكان العمل وضمن زمن العمل في أيٍّ مكانٍ يتوجه إليه بناءً على تعليمات صاحب العمل ولمقتضيات عمل المنشأة[١].

فمفهومُ مكان العمل – كما أسلفنا– مرتبطٌ بمفهومِ التبعية، فحيثُما كان العامل خاضعاً لسلطة ورقابة صاحب العمل، وكان لهذا الأخير ممارستها على العامل، فهو مكانُ عم ل[٢]. سـ واء كـ ان مِـ رأب المنشأة[٣]، أم حتى السلالمَ الموجودة فيها[٤].

إلا أن تبعيةَ العامل في هذه الحالات مفترضةٌ، وذلك حتى يثبت العكس[٥]؛ كأن يُثبت صاحبُ العمل العمل خروجَ العامل عن سلطته بممارسته نشاطاً لا يَمتُّ إلى العمل بصلة.

ويمتد مفهوم مكان العمل أيضاً إلى أيِّ مكانٍ يوجد فيه العامل بهدف تأدية العم ل[٦]. وتَـ رِدُ هـذ ا صورتان، تتعلق الأولى بتكليف صاحب العمل العاملَ بمهمةٍ خارج مكان العمل الأصلي، بينما تتعل ق الصورة الثانية بِكونْ مكان العمل الأصلي غير قابلٍ للتحديد الجغرافي، كما هي الحال بالنس بة إل ى المندوب التجاري، العاملِ الموفد إلى دولة أخرى، وعامل المنزل.

أما عن الصورة الأولى، فالحادثُ الذي يقع للعامل في أثناء تأديته عملاً لمصلحة صـ احب العم ل –أيّاً كان مكان أو زمن وقوعه– يُعدُّ حادثَ عمل، كما هي الحال بالنسبة إلى المساعد القضائي الـ ذي أصيب بحادثٍ في أثناء توجهه إلى مكان عمله بعد تسلُّم بعـ ض الأحكـ ام والمسـ تندات مـ ن ديـ وان المحكمة[٧].

ويَرِد سؤالٌ، في هذا الصدد، حول حكم مغادرة العامل مكانَ العمل، بموافقة صاحب العمل، للقيـ ام بنشاطٍ لا يتعلق بالعمل، وإنما بمصلحته الشخصية اقتضت الأحوال ضرورةَ القيام بـ ـه خـ ـلال زمـ ن العمل.

اختلف الفقه حول تكييف الحادث الذي يقع للعامل خلال قيامه بهذا النشاط، فالرأيُ الفقهي الغالـ ب يَعدُّه حادث عمل، بينما ينفي بعض الفقهاء ذلك بحجةِ أن مغادرة العامل مكانَ العمل لقضـ اء مصـ لحةٍ

---

١ د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٢٠.

2 Cass.soc., 9 nov. 1960, D, 1961, p 69.

مذكور لدى: رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٢٧٠.

Cass.soc., 30 nov. 1995, Bull.civ. V, n° 326.

3 Cass. Ass.plén., 3 févr. 1987, Bull.civ, V, n° 125.

4 Cass.soc., 11 avr. 1996, Somm. Séc. soc. soc, juill 1996, n° 277, p 5840, BUHL. Michel. Op.cit. p 74.

٥ د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٤١٣.

٦ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٥٥.

٧ استئناف عليا مصرية ١٩٨٣/٣/٣١، طعن رقم ١٩٨٣/١٤٧/١٣٠، يُنظر: د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٨١.

وينص القانون السعودي صراحةً على هذه الصورة، إذ يَعُدُّ الحوادث التي تقع في أثناء تنقلات العامل بقصد أداء مهمةٍ كلفـ ـه بهـ ا صاحب العمل، حادثَ عمل. [الفقرة ١ من المادة ٢٧ من نظام التأمينات الاجتماعية]. يُنظر: ماجدة جبور، مرجع سابق، ص١٦.

شخصية بإذن صاحب العمل، يعني تَحرُّره خلال ذلك من سلطة ورقابة صاحب العمل، وبذلك لا يُعدُّ حادثَ عمل، كما في حال غادر العامل المنشأة مؤقتاً لمراجعة الطبيب أو لنقل أثاث منزله[١].

أما عن الصورة الثانية، التي تتعلق بحالة عدم قابلية تحديد مكان العمل الأصلي من الناحية الجغرافية، فإن مفهومَ مكان العمل يمتد أينما ذهب العامل للقيام بعمله. فبالنسبة إلى المندوب التجاري أو الجابي يمتد مكان العمل ليشمل جولاتهما المخصَّصة لزيارة عملاء أو زبُن صاحب العمل، إذ تُعدُّ جزءاً أساسياً من طبيعة عملهم التي تتطلب الانتقالَ المستمر[٢].

كما تُعدُّ في حكم أماكن العمل أيضاً، المدينةُ التي يوفَد إليها العامل، سواء داخل القطر العربي السوري أم خارجه[٣].

وهو ما ينص القانون اللبناني عليه صراحةً، إذ يُقرر استفادةَ المؤمن عليه الذي يصاب بحادثٍ خارج الأراضي اللبنانية- في أثناء أو بمناسبة[٤] قيامه بعمله- من تعويض إصابة العمل[٥]، كما هي الحال بالنسبة إلى الوسيط التجاري الذي يبحث عن صفقاتٍ ينجزها لحساب صاحب العمل[٦].

وقد جاءت صراحةُ المشرع اللبناني لتستدركَ أيَّ خلافٍ اجتهادي قد يقع حول تحديد صور حوادث العمل المشمولة بالحماية التأمينية، وذلك على الرغم من أن البند أ من المادة ذاتها يشمل تلك الصورة بشكلٍ غير مباشر بتناوله حوادثَ تقع في أثناء العمل أو بمناسبة القيام بالعمل[٧].

أما القانون الفرنسي، فقد أخضع العمالَ الموفدين مؤقتاً من قِبل صاحب العمل للقيام بنشاطٍ مهني مأجور خارج الأراضي الفرنسية لقانون الضمان الاجتماعي الفرنسي – في حال وُجدت اتفاقيةٌ دولية حول ذلك-، فضلاً عن نصه صراحةً على أن الأراضي الفرنسية تُعدُّ – على الرغم من مغادرتهم لها- مكانَ عملهم وإقامتهم[٨].

---

[١] د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٢٥.

[٢] اجتهاد المؤسسة رقم ٢١٧٧/٤ / ص آ تاريخ ١٩٦٨/٦/١٦، مذكور لدى: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦٩.

[٣] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١١٣. ويخضع العامل الموفد إلى دولةٍ أجنبية للقيام بالتدريب لدى إحدى شركاتها -من حيث المبدأ- لأحكام تأمين إصابة العمل. يُنظر: اجتهاد المؤسسة رقم ٢١٧٧/٤/ ص آ تاريخ ١٩٦٨/٦/١٦. مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٦٠.

[٤] المصطلح الوارد في القانون اللبناني ويُقصد به بسبب العمل.

[٥] البند د من المادة ٢٨.

[٦] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٥٨.

[٧] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٦٨.

[٨] المادة L761 - 1 CSS.

V. BUHL. Michel. Op.cit. p 19.

أما فيما يتعلق بعامل المنزل، الذي يختلف عن بقية عمال المنشأة في أن مكانَ عمله هو المنزل(١)، فإن طريقةَ عمله تجعل المنزلَ - كمفهومٍ مستقل عن حياة العامل المهنية- يختلط بمفهوم مكان العمل، إذ يصعب الفصلُ بين النشاط المهني والنشاطات المتعلقة بالحياة العادية، ومن ثَمَّ، بين حادثٍ يقع فـ ي أثناء العمل والحوادث الناجمة عن أعمال المنزل الاعتيادية التي يقوم بها العامل.

وقد يسهُل القيامُ بهذا الفصل- وبالتكييفِ المهني- في حال خُصِّصت مساحةٌ من منزل العامل مـ ن أجل القيام بالعمل ضمنها(٢). أما في حال لم يجرِ هذا التخصيص، فيمكن تطبيق قرينة الإسناد المهنـ ي - كما سيأتي تفصيله لاحقاً-، ولصاحب العمل دحضُها بإثبات أن العاملَ لحظةَ الحـ ادث كـ ان يقـ وم بأعمالٍ ذات صفةٍ شخصية لا علاقةَ لها بالعمل(٣).

وبالنتيجة، فمفهومُ مكان العمل التقليدي يقتصر على مكان تنفيـ ذ العمـ ل الفعلـ ي، إلا أن الرغبـ ةَ التشريعية في مَدِّ نطاق الحماية التأمينية - في مجال إصابة العمل- قد شاركت في توسيع هذا المفهوم ليشملَ- فضلاً عن ملحقات مكان العمل- أيَّ مكانٍ يوجد فيه العامل بهدف تأدية العمـ ل أو لمصـ لحة المنشأة. وترتبط كلُّ هذه المفاهيم - على تَعدُّدها- بتطبيق معيار التبعية، كونه المفهوم الجامع لكلِّ هذه الأماكن، فيُعدُّ مكانَ عملٍ أيُّ مكانٍ يكون العامل فيه خاضعاً لتبعية صاحب العمل وسلطته.

الفرع الثالث- تطبيقاتٌ خاصة لمعيار التبعية

يُعَدُّ الحادث الذي يقع للعامل خلال زمن وفي مكان العمل واقعاً في أثناء العمل - كمـ ا أسـ لفنا - طالما كان العامل لحظةَ الحادث خاضعاً لسلطة صاحب العمل وتوافرتْ، من ثمَّ، علاقةُ التبعية.

إلا أن تطبيقاتٍ خاصة تَرِدُ على العلاقة بين معيار التبعية، وكلاًّ من البعدين الزمنـ ي والمكـ اني، تتمثل في صورتيْن متميزتيْن تناولَهما الاجتهادان الفقهي والقضائي.

إذ تنفصل العلاقة - وفق الصورة الأولى- بين معيار التبعية والبعدين الزمني والمكـ اني للعمـ ل، وذلك بامتداد علاقة التبعية إلى خارج علاقة عقد العمل، إما بصورةٍ مؤقتة في حال توقُّـ ف العقـ د، أو

ويخضع العمال الموفدون مؤقتاً لحساب صاحب العمل -في حال لم تطبق أحكامُ المادة السـ ابقة- لقـ انون الضـ مان الاجتمـ اعي الفرنسي، بشرط أن يلتزمَ صاحب العمل بتسديد كامل الاشتراكات المستحقة، وتُعدُّ الأراضي الفرنسية، في هذه الحالة أيضاً، مكانَ عملهم وإقامتهم. [المادة L 761-2CSS].

١ قد يتصف المنزل-كمكان عمل- بالديمومة أو بالتوقيت. وتَرِدُ صورةٌ أخرى هنا تتمثل في حالة تكليف العامل بالقيـ ام بـ بعض النشاطات المتعلقة بالعمل في منزله.

V.RAVALEC: Les accidents du travail. Le journal électronique: www.village-justice.com. 26/06/2002.

2 RAVALEC: Accidents du travail et télétravail: quelle responsabilité pour l'employeur. Op.cit.

3 MILET. Laurent: Accident du travail... Op.cit p 838.

بصورةٍ نهائية بانتهاء العلاقة العقدية. أما وفق الصورة الثانية، فيَستحيل تحديدُ هذين البعدين لرصد مدى توافر معيار التبعية، وأظهر مثالٍ على هذه الصورة: العامل المُكلَّف بمهمة.

أما عن الصورة الأولى، التي تتمثل في امتداد علاقة التبعية إلى خارج البعدَيْن الزمني والمكاني، فيُطلق عليها الفقه الفرنسي مصطلحَ "التبعية المعنوية".

وقد تعرَّض الاجتهاد القضائي الفرنسي لهذه الصورة من التبعية في كثيرٍ من أحكامه، كقضية العامل الذي أُصيب في أثناء حفلةٍ راقصة أعدَّها صاحب العمل ودعا عماله إليها، فقد كيَّفت محكمة القضاء الاجتماعي الفرنسية هذا الحادثَ الذي أُصيب العامل به بحادثٍ وقع في أثناء العمل[1]. وكالحادث الذي أصاب العامل في أثناء مباراة لكرة القدم التي حضرها بهدف تشجيع فريق المنشأة بطلبٍ من صاحب العمل[2]، أو الحادث الذي وقع للعمال بعد انقضاء مواعيد العمل في أثناء عودتهم من حفلة عيد زواج دعاهم إليها صاحب العمل، أقامها في مقرِّ المنشأة، إذ عَدَّ القضاء هؤلاء العمال مقيَّدين بالتزامهم معنوياً بقبول دعوة صاحب العمل[3].

وقد تمتد التبعية إلى خارج النطاق الزمني لعلاقة عقد العمل، فتطالُ سلطةَ صاحب العمل العاملَ، حتى خلال مدة توقف عقد العمل[4]؛ كأن يصابَ العامل بحادثٍ في أثناء حضوره إلى المنشأة خلال مدة إجازته المرضية لحضورِ مقابلةٍ ما قبل التسريح – وهو التزامٌ متعلقٌ بعقد العمل– فيخضع من جديدٍ لتبعية صاحب العمل[5].

وكذلك الحال بالنسبة إلى العامل الذي حَضَر – في أثناء إجازته المرضية– اجتماعاً نظَّمه صاحبُ العمل، فأُصيب بحادثٍ خلاله[6]. أو الحادث الذي أصاب العامل الذي كان يقوم – خلال إجازة نهاية الأسبوع– بتدريبٍ تطوعي اشتركَ فيه صاحب العمل، استُخدمت فيه معداتُ المنشأة، وكان الهدف منه مصلحة العمل[7].

[1] TASS. Alencon, 11 déc. 1992, Somm. Séc. soc. soc, oct. 1993, n° 248, p 4919, Les accidents qualifiés d'AT, l'entreprise.com.
[2] CA. Riom, 24 mai. 1993, Somm. Séc. soc. soc, oct. 1993, n° 248, p 4920, BUHL. Michel. Op.cit. p 70.
[3] Cass. crim, 30 oct. 1969, Bull. n° 278, D, 1970-666, MILET. Laurent: Accident du travail... Op.cit. p 839.
[4] MILET. Laurent: Accident du travail… Op.cit. p 839.
[5] Cass.soc., 11 juill. 1996, n° 94-16485, Dr. soc. 1996-990, MILET. Laurent: Accident du travail... Op.cit. p 838.
[6] MILET. Laurent: Accident du travail... Op.cit. p 838.
[7] Cass.soc., 18 nov. 1999, note.M. BADEL. L'arr. Sheappers, MILET. Laurent: Accident du travail... Op.cit. p 838.

وعلى العكس من ذلك، ففي حال تَصرّف العامل بمبادرةٍ خاصة منه من دون أيِّ إلزامٍ معنوي من قِبل صاحب العمل، أو من دون أن يَصُبّ هذا التصرف في مصلحة المنشأة، فلا يُعدُّ الحادث واقعاً في أثناء العمل(١).

ففي هذه الحالات – إذ لا يظهر عنصر التبعية لصاحب العمل- لا يُعدُّ الحادث واقعاً في أثناء العمل، فلا يُعدُّ حادث عمل ذلك الذي أصابَ العامل بمرضٍ عقب تلقيه لقاحاً لم يُلزَم به من قِبل صاحب العمل، وإنما نُصِح به خلال قيامه بمهمةٍ في الهند. وذلك على عكس ما إذا كان ذلك اللقاح مفروضاً على العامل بسبب طبيعة نشاطه المهني(٢).

وبناءً على ذلك، فالتبعية المعنوية التي تمتد إلى ما يتجاوز البعدين الزمني والمكاني، سواء خلال تنفيذ علاقة عقد العمل أم خلال مدة وقف هذا العقد، قد تتعلق بأمرٍ ذي صلةٍ غير مباشرة بالعمل، كحضور اجتماعٍ أو القيام بنشاطٍ تدريبي فرضه صاحبُ العمل، وقد لا تَمُتُّ للعمل بأيِّ صلة، كحضور مباراةٍ أو حفل عيد زواجٍ بدعوةٍ من صاحب العمل.

فوقفُ تنفيذ عقد العمل لا يَحرم العاملَ المصاب – أو المستحقين عنه- إمكانَ التكييف المهني لإصابة العمل، والاستفادة من تعويضه. وتجدر الإشارة إلى أن قرينةَ الإسناد المهني لا تطبق في هذه الحالة(٣)، فإذا لم يَثبُت امتدادُ استمرار سلطة صاحب العمل – على الرغم من وقف تنفيذ العقد – فلا يُعدُّ الحادث واقعاً في أثناء العمل.

وعلى ذلك، فقد قررت محكمة النقض المصرية أن غَرقَ العامل في أثناء رحلةٍ اختيارية قام بها خلال إجازته مع زملائه في المنشأة التي يعمل فيها ليس بحادثِ عمل(٤).

إلا أنه بالإمكان اللجوءُ، في هذه الحالة، إلى إثبات وجود علاقةٍ سببية بين الحادث الواقع خلال مدة توقف عقد العمل والعمل، ذلك أن علاقة السببية أوسعُ من علاقة التبعية في هذا المجال(٥).

أما عن الصورة الثانية، التي تتمثل في استحالة تحديد البعدين الزمني والمكاني بغية رَصْد مدى توافر معيار التبعية، فأبرز مثالٍ عليها: العامل المكلَّف بمهمة، إذ لا حدودَ زمنية أو مكانية، فتمتزج متطلبات الحياة المهنية للعامل المُكلَّف بالمهمة وحياته الخاصة، وهذا يَصدق أيضاً على كلٍّ من

---

[1] Cass.soc., 24 oct. 2002, n° 01-20034, jurisor.soc, UIMM, 2003-669, p 51, MILET. Laurent: Accident du travail... Op.cit. p 838.

[2] V. BADEL. Maryse. Op.cit. p 216 et s.

[3] V. MILET. Laurent: Accident du travail... Op.cit. p 838.

[4] نقض مصري رقم ١٧٨٧ سنة ٥٠ ق، جلسة ١٩٨١/٦/١٤، يُنظر: د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٢٨.

[5] V. MILET. Laurent: Accident du travail... Op.cit. p 839.

وذلك ما لم يتطلب القانون -كما سيأتي تفصيله- اجتماع المعيارين معاً: التبعية والسببية.

المندوب التجاري والجابي؛ فتكليفُ صاحب العمل العاملَ بتنفيذ مهمةٍ أو بعملٍ ما خارج مكان عمل ه الأصلي لا يُقيِّد حريةَ العامل تقييداً كاملاً(١).

فعلى الرغم من قيام هذا العامل بالمهمة لحساب صاحب العمل الذي يمارس سلطةَ إدارةٍ ورقاب ةٍ على تنفيذها(٢)، فإن العاملَ يتمتع بقدرٍ واسعٍ من الحرية في التحرك والمبادرة(٣)، وبذلك، تصبح الحدود بين العالمَيْن المهني وغير المهني صعبةَ التعيين(٤).

فالعامل المُكلَّف بمهمةٍ لا يبقى في حالة خضوع لسلطة صاحب العمل طول الأربع وعشرين ساعة التي يتألف منها اليوم، وإنما يعمل قسطاً من اليوم ثم يسترد حريته واستقلاله انتظاراً لمتابعة عمله في اليوم التالي. وعلى ذلك، فالحادث الذي يقع لممثلٍ تجاري عقب تناوله العَشاء وتوقُّفِه ع ن أيِّ نش اطٍ مهني، لا يُعدُّ حاصلاً في أثناء العمل(٥).

ولتكييف الحوادث التي يتعرَّض لها العمال المكلَّفين بمهمة، يُميز الفق ه الفرنس ي التقلي دي ب ين النشاطات المهنية والنشاطات المتعلقة بالحياة العادية. فإذا كان العامل المُكلَّف بمهم ة يق وم –لحظ ةَ الحادث– بنشاطٍ متعلق بالحياة العادية، من تناول الطعام، الاغتسال، المكالمات الهاتفي ة الخاص ة، أو النوم، فلا يُعدُّ الحادث واقعاً في أثناء العمل(٦).

إلا أن الفقهَ الفرنسي الحديث– ويؤيده الاجتهاد القضائي– قد تخلى عن هذا التمييز، وذلك لصعوبة وضع حدودٍ واضحة بين هذين النشاطين، فقرَّر تطبيقَ قرينة الإسناد المهني على تلك الح الات(٧). إذ إن عقدَ العمل لا يتوقف خلال مدة تنفيذ العامل المهمةَ المُكلَّف بها، فضلاً عن أن لصاحب العمل سلطةَ رقابة وتنظيم على كلٍّ من شروط الإقامة والانتقال، وحتى تنظيم أوقات الفراغ.

وبذلك، يَفرض طابعُ الزمن المفتوح للمهمة عدمَ قابلية الفصل بين النشاطات المتعلقة بالحياة العادية والنشاطات المتعلقة بالمهمة ذاتها. وعلى ذلك، لا يهم– على سبيل المثال– معرفةُ سبب وف اة العام ل طالما وقع الحادث، الذي أفضى إليها، في أثناء العمل، وفق أحكام المادة L411-1 CSS(٨).

ففي قضيةٍ عُرِضت أمام محكمة النقض الفرنسية، رفضت المؤسسة التأمينية عَدَّ وفاة العامل المكلَّف بمهمةٍ في أثناء قيامه بالاستحمام في غرفة الفندق حادثاً واقعاً في أثناء العمل، وذلك بحج ة أن ه ذه

---

[1] Accident de mission et accident de trajet. Le journal de CRAM Aquitaine, prév 306.février, 2007. www.cramaquitaine.fr.

[2] Accident de mission et accident de trajet. Le journal de CRAM Aquitaine, prév 306.février, 2007. www.cramaquitaine.fr.

[3] V. BADEL. Maryse. Op.cit. p 221.

[4] V. BLANDIN. Marie-Chantal. Op.cit. p 667.

[٥] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٤٤.

[6] Cass.soc., 7 mai. 1981, Bull.civ, V, n° 40, BUHL. Michel. Op.cit. p 72.

[7] V. MILET. Laurent: Les voies de la réparation intégrale des ATMP. Op.cit. p 853.

[8] CA. Nancy, ch, soc, 13 février, 2001, le Dalloz, n° 19, 16 mai. 2002. pp 1515-1517. www.lexinter.fr. www.lexinter.fr.

الوفاة لم تقعْ خلال مواعيد العمل المتعلقة بالمهمة، وإنما وقعت في أثناء قيام العامل بنشاطٍ متعلق بالحياة العادية، فضلاً عن عدم قيام دليلٍ حول العلاقة المباشرة بين الوفاة وأوضاع العمل. إلا أن محكمةَ النقض أقرَّت بكون الوفاة حادثٌ وقع في أثناء العمل، بناءً على ثبوت وقوعها في أثناء تنفيذ المهمة، مما يعني إمكانَ تطبيق قرينة الإسناد المهني في هذه الحالة. ومن ثمَّ، فوقوعُ الوفاة في أثناء تنفيذ المهمة يَدلُّ على ارتباطها بها بصلةٍ سببية[1].

وكذلك الحال بالنسبة إلى العامل الذي أُصيب بحادثٍ في أثناء ذهابه إلى المطعم لتناول الغداء[2]، أو أو انهارَ الفندق في أثناء نومه، فتُعدُّ وفاته واقعةً في أثناء العمل على الرغم من أن العامل لم يكن يؤدي – لحظةَ وفاته– أيَّ عملٍ أصلاً[3].

وينطبق هذه الحكم أيضاً على حادث وفاة أحد أعضاء طاقم الطائرة في أثناء سباحتهم إلى الشاطئ القريب من الفندق الذي سيقيمون فيه[4].

وبموجب هذا التطبيق الموسَّع، امتد تكييف الحادث الذي يقع في أثناء العمل ليشملَ كلَّ النشاطات المتعلقة بالمهمة، بالإضافة إلى المدة الزمنية اللازمة للانتقال إلى مكان تنفيذها وحتى عودة العامل إلى منزله[5].

وبالرغم من تطبيق قرينة الإسناد المهني، وإلغاء التمييز بين وقوع الحادث في أثناء قيام العامل بنشاطٍ مهني وقيامه بنشاطٍ متعلقٍ بالحياة العادية، فإن لصاحب العمل أو المؤسسة التأمينية إثباتَ قيام العامل بقطع تنفيذ المهمة المكلَّف بها لسببٍ شخصي لا يَمتُّ لها بصلة[6]. كأن يُكلَّف عاملٌ بتنفيذ مهمةٍ مهمةٍ في مكانٍ قريب من منزل صديقه، فينتهزَ هذه الفرصة لزيارته، ويُصاب خلالها[7].

وعلى ذلك، فقيام العامل بنشاطٍ مستقلٍ عن المهمة المكلف بها، وعن أيِّ نشاط يتعلق بالحياة العادية من ضروراتٍ أساسية، يقطعُ هذه المهمة، فلا يُعدُّ الحادث الواقع خلالها حاصلاً في أثناء العمل[8].

ويجوز تطبيق قرينة الإسناد المهني على العامل المتنقل أيضاً[1]، إذ يرى الفقه الفرنسي إمكانَ استفادة العامل عن بعد من هذه القرينة لإثبات وقوع الحادث في أثناء العمل. ذلك أنه، وإنْ كانت هذه

---

[1] Cass.soc., arr. n° 4126, 19 juill. 2001, Bull.civ, V, n° 285, n° 99-21-536. www.lexinter.fr.

[2] Cass.soc., 12 déc. 2002, Bull.civ, V, n° 381, BUHL. Michel. Op.cit. p 72.

[3] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٧١.

[4] Cass.soc., 9/6/1966, Dall, 1966-617.

مذكور لدى: حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٧٢.

[5] BUHL. Michel. Op.cit. p 72.

[6] Journal électronique: www.village-justice.com, 17/03/2003, CAVACIUTI. Roch: Une meilleure protection pour les salariés en mission, victimes d'un accident.21/09/2001. www.juridique.net, RAVALEC: Accidents du travail et télétravail. Op.cit. V.Ch, soc, 19 juill. 2001, n° 99-20.603 et 99-21.536, Bull.civ. V, n° 285, p 228.

[7] BUHL. Michel. Op.cit. p 72.

[8] RAVALEC: Accidents du travail et télétravail. Op.cit.

الفئة من العمال لم تذكر صراحةً وفق نص المادة L411-1CSS، فإن مصطلحاتها واسعةٌ مرنة تُفيد عمومية التطبيق[٢].

بالنتيجة، فالحوادث التي تقع للعامل المُكلَّف بمهمة، ابتداءً من لحظة مغادرته مكان العمل أو منزله – حسب الحال–، وحتى وصوله إلى مكان تنفيذ المهمة، وخلال مدة هذا التنفيذ، وحتى عودته إلى مكان العمل أو منزله، إنما هي حوادثُ واقعةٌ في أثناء العمل. وتدخل في نطاق ذلك: النشاطاتُ المتعلقة بقضاء الضرورات الأساسية للحياة، اللهمَّ ما لم يقطعْ العامل تنفيذ مهمته بقيامه بنشاطٍ شخصي محْضٍ يستتبع خروجَه عن سلطة صاحب العمل[٣].

وقد يَردُ سؤالٌ حول علَّة التمييز في التكييف القانوني بين وضع العامل المكلَّف بمهمة والعامل العادي، إذ نَغُضُّ الطرف عن الأول في حال مارسَ نشاطاتٍ تدخل ضمن ضرورات الحياة العادية، فيُعدُّ الحادث الواقع خلالها حاصلاً في أثناء العمل، بينما لا يُعدُّ الحادث الذي يقع للعامل خلال زمن العمل وفي مكانه واقعاً في أثناء العمل في حال لم يكن متعلقاً بالعمل أصلاً.

ونُجيب عن هذا السؤال بالقول: إن طبيعةَ عمل المُكلَّف بمهمة، والتي تقتضي امتدادَ كلٍّ من البعدين الزمني والمكاني تستدعي نوعاً من المرونة في التكييف المهني للحوادث الواقعة خلالها، في حين أن العاملَ العادي يقوم بعمله ضمن نطاقٍ زمني ومكاني محدوديْن. وعلى ذلك، فإصابته بحادث بسبب أجنبي عن العمل يقتضي– برأي الفقه الفرنسي– التشدد في تكييفه مهنياً، كونه يعكِس خروجاً ظاهراً على سلطة صاحب العمل.

المطلب الثاني– معيار السببية Critère de Causalité

لم تتناول القوانين السابقة معيارَ السببية، إذ اقتصر قانون ١٨٩٨ –الذي اتخذ مسؤولية صاحب العمل عن الإصابة أساساً له– على معيار التبعية فقط. إلا أنه بصدور قانون ٣٠ تشرين الأول لعام ١٩٤٦ وانتقال الالتزام بالتعويض عن إصابة العمل إلى المؤسسة التأمينية، تمَّت إضافةُ هذا المعيار[٤].

وقد أقرَّ الاجتهاد القضائي الفرنسي استخدامَ معيار السببية بديلاً في حال لم يتوافر معيارُ التبعية[٥].

---

[1] RAVALEC: Accidents du travail et télétravail. Op.cit.

[2] WERY. Etienne. Op.cit.

ويتشدد بعض الفقهاء، إذ يرى عدم إمكان تطبيق قرينة الإسناد المهني على العامل عن بعد، سواء بالنسبة إلى الحوادث التي تقع في المنزل –عامل المنزل– أم تلك التي تقع خارج المنشأة، فيتطلب لتطبيق تلك القرينة وقوعَ الحادث خلال زمن وفي مكان العمل.

RAVALEC: Accidents du travail et télétravail. Op.cit.

[٣] د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٢٣.

[4] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 510.

[5] MILET. Laurent: Accident du travail... Op.cit. p 836; Cass.civ2 e, 22 févr 2007, n° 305, n° 13-771. www.courdecassation.fr.

وتؤكّد عبارة "بسبب العمل" التي تَرِدُ في نصوص أغلب القوانين- لدى تناولها الشروط المهنية لحادث العمل- تبنيها معيارَ السببية[١].

وتجدر الإشارة هنا إلى أن توافرَ معيار السببية لا يعني بالضرورة توافرَ معيار التبعية، فقد يقع الحادث بسبب العمل من دون أن يكون لصاحب العمل-لحظةَ وقوعه- أيُّ سلطةٍ على العامل.

بناءً على ما سبق، سيتناول هذا المطلب صورَ معيار السببية، وذلك في فرعيْن، يبحث الأول في الحادث الذي يقع بسبب العمل، بينما يبحث الفرع الثاني في الحادث الذي يقع بسببٍ متعلق بالعمل.

الفرع الأول- وقوع الحادث بسبب العمل Au fait du travail

تتبنى القوانين مبدأَ التوسع في تطبيق معيار السببية، وهو ما تعكِسه عبارة "بسبب العمل" ذات المعنى المُطلق، فالمُطلق يبقى على إطلاقه ما لم يُقيَّد، والعامُ على عمومه إلى أن يُخصَّص، فضلاً عن غياب نصٍ قانوني يُفيد تضييقَ المقصود من هذه العبارة، مما يقتضي فهمَها وتفسيرها على نطاقٍ واسع[٢].

فقد جاء تعريف إصابة العمل، وفق القانونيْن السوري والمصري، مُطلقاً شاملاً الحوادثَ التي تقع في أثناء العمل أو بسببه أو بسببٍ يتعلق به، سواء أكان الحادث ناشئاً عن قوةٍ طبيعية، آلة، أم عن فعلِ إنسان[٣].

وجاءتْ عبارةُ "أيّاً كان السبب" في القانون الفرنسي أيضاً لتوسِّع من نطاق تكييف حادث العمل، إذ لم تُحدِّد مصدراً معيناً لسبب الحادث عند البحث في توافر معيار السببية[٤].

فعبارةُ بسبب العمل تتسع لتشملَ كلَّ حادثٍ يقع للعامل بسبب قيامه بتنفيذ العمل، كأن تُبترَ يدُ العامل بسبب آلة قطع الجبنة التي يعمل عليها، أو ينفجرَ المرجل في وجهه، أو أن يسقطَ من فوق الإسقالة التي يقف عليها[٥]، أو أن يرتطمَ رأسه بأنابيب الماء في أثناء تفقده أجهزةَ التدفئة فيصاب بنزفٍ دماغي[١]، أو أن تسقطَ عليه بعض ألواح الرخام[٢].

---

١ الفقرة ج من المادة ١ من القانون السوري : "الإصابة نتيجة حادث أثناء العمل أو بسببه أو بسبب ما يتعلق به"، والفقرة هـ من المادة ٥ من القانون المصري : " الإصابة نتيجة حادثٍ وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه"، والمادة L 411-I CSS من القانون الفرنسي: "...par le fait ...du travail...".

٢ د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٥٤.

٣ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١٠٠ ؛ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٤٢.

4 BADEL. Maryse. Op.cit. p 216.
"Est considéré comme accident du travail, quelle qu' en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail ... ". [L 411-1 CSS] .V. BUHL. Michel. Op.cit. p 9.

٥ وكقضية العامل الذي كان يقوم بالحفر لمدّ القساطل الإسمنتية فانهارَ جدارُ الحفرة مما أدى إلى طمره بالأتربة ووفاته، إذ عدّت المحكمة العلاقةَ السببية بين العمل والوفاة متوافرةً. يُنظر: حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٤٧٥-٢ لعام ٢٠٠٣، طعن رقم ٤٣٨٢ لعام ٢٠٠٣.

كما تشمل أيضاً الحادثَ الذي يقع بسبب أحوالٍ متعلقة بالعمل أو بسبب فعل الغير، كسد طو مس لح على المتجر الذي يعمل فيه، أو نتيجة قوةٍ طبيعية توافرت فيها شروطُ القوة القاهرة، كما هـ ي الحـ ال بالنسبة إلى العاصفة التي أدت إلى نشوب حريقٍ في المصنع، إذ تُعدُّ علاقة السببية قائمةً في كلِّ هـ ذه الحالات بين الحادث والعمل، وذلك على الرغم من أن كلاً من القوة الطبيعية وفعل الغير قد لا يَمُتَّ ـان للعمل بأيِّ صلة؛ إلا أن هذه الصلة تُعدُّ قائمةً على أساس افتراض أنه لولا العمل ووجود العامـ ل فـ ي أثناء وقوع مصدر السبب في مكان العمل لَمَا وقع الحادث أصلاً[٣].

إلا أن جانباً من الفقه يُضيِّق من نطاق العلاقة السببية في هذا المجال، فلا يَعُدُّ من حـ وادث العمـ ل إصابةَ العامل في أثناء العمل بلدغةِ ثعبان أو لسعة عقرب، وذلك لوجودِ هذه الكائنات في كلِّ مكان. إلا أنه في حال ساعدت أحوال العمل على وقوعها، بحيث يمكن عَدُّها من أخطار المهنة، كإصابة العامـ ل باللدغة في أثناء عمله في حديقة الحيوان أو دباغة الجلود، فتُعَدُّ إصابةَ عمل[٤].

وعلى ذلك، يضم اصطلاحُ السببية كلاً من السببية المباشرة والسببية غير المباشرة، فضـ لاً عـ ن الحادث الحاصل بسبب فعل الغير، القوة القاهرة، أو الحادث الفجائي[٥].

فتبني السببية المباشرة، أيْ كلُّ حادثٍ يقع نتيجةَ تنفيذ العمل الفعلي وبسبب أدواتِ العمل ومعداتـ ه، يُشارك في تقلُّص مجال المسؤولية، إذ يحصرها ضمن نطاق الحوادث الناجمة عن الخطـ ر المهنـ ي المباشر، وهو قيدٌ لا يحتمله تعميمُ النص ولا يتفق مع ما قَصَده المشرع من المسؤولية الشـ املة عـ ن إصابات العمل، أيّاً كانت طبيعة العمل وعلى اختلاف صور النشاط الإنساني. فلا يقتصر نطاقها علـ ى الخطر المهني في أعمال الصناعة، وإنما يمتد حتى إلى العاملين في مجال التجارة[٦]، والإدارة، وحتى المجال الفني، كالموسيقى والغناء؛ فطبيعةُ هذه الأعمال قد لا تَسبَّب بوقوعَ الحوادث بشكلٍ مباشـ ر – على عكس ما هو عليه الحال بالنسبة إلى أعمـ ال الصـ ناعة–، إلا أنهـ ا قـ د تقـ ع لسـ ببٍ لا يُعـ دُّ – بالضرورة– نتيجةً مباشرةً لعمل المصاب[٧].

---

[١] حكم المحكمة الإدارية العليا السورية رقم ٩٦٧ ع ٢ تاريخ ٢٢-٧-٢٠٠٩.

[٢] يُنظر حكم محكمة صلح العمل بدمشق رقم ٧٤ أساس ١٠٨٩ تاريخ ٢٦-٢-٢٠٠٩.

[٣] د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٥٥.

[٤] د.محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص ٧٨١ وما بعدها.

[٥] يُنظر: حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص١٧٥.

[٦] ففي حكمٍ لمحكمة التمييز الأردنية: "تُعدُّ الإصابة التي وقعت للمدعي في أثناء قيامه بعمله، كرئيسٍ لقسم المحاسبة، بسبب ارتطام بوابة القاصة الحديدية بوجهه إصابةَ عمل، إذ تُعدُّ إحدى أدوات عمل المدعي" [تمييز حقوق ٥١-٨٦ صـ فحة ٣٢١ سـ نة ١٩٨٨] يُنظر: محمد عبد الله الظاهر، مرجع سابق، ص ١٢٦.

[٧] د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٤٥.

وهو ما أقرّه الاجتهاد القضائي السوري، فلم يشترط أن يقع الحادث كنتيجةٍ مباشرة لعمل المصاب، وإنما اكتفى أن تتوافر صلةٌ -ولو غير مباشرةٍ- بالمهمة أو الأعمال المسندة إليه[1].

[1] نقض سوري رقم ١٨٥١ تاريخ ١٩٥٣/٧/٦، غرفة صلحية ١٩٤٨، المجلد السادس لعام ١٩٥٣.

وعلى ذلك، فقد يقع الحادث بسبب طبيعة العمل، أوضاعه، أو مكانه، بحيث يمكن القول بأنه لـ ولا العمل لَمَا وقع أصلاً[١]، وإنْ لم تتوافر صلةٌ مباشرةٌ بين الحادث ومهمة العامل الأساسية؛ كـ أن يقـ ع الحادث بسبب سلوك زملائه من عمال المنشأة، كإصابته برصاصةٍ طائشة أطلقَها أحدهم[٢]، أو بسـ ـبب اعتداء أحدهم عليه في أثناء العمل لاختلافهما على من له الحقُ في استخدام آلةٍ معينة[٣].

ومن الملاحَظ أنه غالباً ما ترتبط طبيعة العمل بصورة الحادث الذي يقع بسببه، كأن يُصيبَ العامل الذي يستخدم المنشارَ الكهربائي أصابعَ يديه[٤]، أو أن يقع عاملٌ تنظيف الواجهات الزجاجية للمبـ ـاني من على الإسقالة[٥]، أو أن يصيب عاملُ المخبز يدَه بسبب سلسلة تصنيف الخبـ ـز[٦]، أو أن يتعـ ـرض عامل المخرطة لصدمةٍ كهربَائيةٍ قاتلة[٧].

وقد يقع الحادثُ بسبب أحوال العمل في حال نُفِّذَ ضمن شروطٍ من شأنها أن تُعرِّض العاملَ لأخطارٍ معينة، كأن يزدادَ خطرُ أشعة الشمس في أثناء نقل أحجار البناء في الحر الشديد، أو فـ ـي أثنـ ـاء قيـ ـام المزارع ببناء كومةِ التبن تحت أشعة الشمس مباشرةً من دون التمكن من الوقوف في الظل، أو كـ أن يتوفى العامل بحمى دماغية بسبب البرد، إذ كان ملتزماً بالذهاب إلى عمله في الصباح الباكر[٨].

وتُشارك أحوال العمل كزيادة الضغط النفسي الذي يتعرض له العامل في أثناء ممارسةِ أعمالٍ معينة مثلاً، كما في قطاع الطوارئ، أو الجهدِ الذهني في أثناء العمل، وضرورةِ الانتباه والتركيز، كما فـ ـي قطاع الصحافة والتعليم، في وقوع حوادث السقوط المفاجئ أو الاصطدام[٩].

---

[١] د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٤٣.

[٢] يُنظر في ذلك: حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٧٧٩ ع٢ تاريخ ٢٥-٤-٢٠٠٧.

[٣] سعد حبيب، مرجع سابق، ص ٥٦ ؛ حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ٥٩؛ التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمـ ـال والتأمينات الاجتماعية والقرارات المنفذة لها. ملحق ج٦، إعداد: شفيق طعمة وأديب استانبولي، مرجع سابق، ص ٦٩٣.

[٤] حكم محكمة صلح العمل بدمشق رقم ٢٤١ أساس ٥٣٥ تاريخ ١٤-٦-٢٠٠٩.

[٥] حكم محكمة صلح العمل بدمشق رقم ٢٤٣ أساس ٩٥١ تاريخ ١٦-٦-٢٠٠٩.

[٦] حكم محكمة صلح العمل بدمشق رقم ٢٩٨ أساس ٧٤٨ تاريخ ١٥-٧-٢٠٠٩.

[٧] حكم محكمة صلح العمل بدمشق رقم ٢٤٠ أساس ٨٣٨ تاريخ ١٥-٦-٢٠٠٩.

[٨] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٨٠-٨١.

[٩] وفق استطلاع شَملَ مجموع العمال في فرنسا؛ تَوقَّع حوالَيْ ٦٠% منهم عقوباتٍ وتهديداتٍ متعلقةٍ بعملهـ ـم فـ ـي حـ ـال ارتكبـ ـوا أخطاءً. وتشارك حالات العنف الاجتماعي والاعتداءات التي يتعرض لها العمال في علاقاتهم مع الزُبن في زيادة التوتر في أثنـ ـاء العمل والذي قد يؤدي إلى مرض الاكتئاب.

V. LEROY. Catherine: Ces méthodes qui vous rendent malades. Liaisons sociales, déc, 1999. p 26.

ولا يُشترط أن يقع الحادث بسبب أحوال العمل في مكان العمل، فقد يُعتَدى على رئيس العمال في منزله من قِبل أحد العمال بسبب اقتراحِ تسريحه إيَّاه من العمل، فيُعدُّ الحادث، في هذه الحالة، واقعاً بسبب العمل[1].

وهذا أيضاً حكم الاعتداء على رئيس فرع المصرف في منزله بسبب تكليفِ صاحب العمل إيَّاه بمهمةِ الاحتفاظ ببعض مفاتيح فرع المصرف لأسبابٍ أمنية[2].

وقد يقع الحادث بسبب المنافسة بين منشأتيْن تنتجان السلعةَ ذاتها، كحصول شجارٍ بين عمالهما عقب الانصراف من العمل سبَّب إصابةَ أحدهم[3]. وكالحادث الذي يقع للعامل في أثناء مقابلةٍ ما قبل التسريح[4].

ولا يُستبعد وقوعُ حادث العمل بسبب القوة القاهرة أو الحادث الفجائي أيضاً[5]. وفي هذا المجال، كان الاجتهاد القضائي الفرنسي – في مرحلةٍ ما قبل صدور القانون الفرنسي الحالي- يُحدِّد لكلٍّ من هاتين الصورتيْن مفهوماً وآثاراً مختلفة في مجال حوادث العمل[6].

فمن حيث المفهوم، كان المقصود بالقوة القاهرة الظواهرُ التي تتجاوز كلَّ توقعٍ إنساني، وهي أجنبيةٌ تماماً عن العمل، كقوى الطبيعة من زلازلَ وأعاصير. أما الحادث الفجائي، فيتمثل في الوقائع التي لا يمكن توقعها، إلا أنها ليست بأجنبيةٍ عن العمل، وإنما تَجدُ أساسَها ومصدرَها في العمل ذاته، فهي، وإنْ لم يمكن إسنادها إلى خطأ ارتكبه صاحب العمل، يمكن إسنادُها إلى العمل ذاته أو الآلات المستخدمة فيه. وبعبارةٍ أخرى، فالحادث الفجائي هو المظهرُ الكاشف لقصورِ العلوم المطبقة حالياً في مجال الصناعة عن الوقاية من حوادث العمل بصورةٍ كاملة.

أما من حيث الأثر، فلا يُعدُّ الحادث الذي يقع بسبب القوة القاهرة -كقاعدةٍ عامة- حادثَ عمل، وذلك خلافاً للحادث الذي يقع بسبب الحادث الفجائي، كما في حالة خروجِ القطار عن السكة الحديدية

---

[1] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٦٥.

[2] MILET. Laurent: Accident du travail. Op.cit. p 839.

[3] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٤٥. وقد استخدم المؤلِّف – لدى إيراده هذا المثال- عبارة "حاصلة بمناسبة العمل"، ونرى أن المقصودَ بما أورده الكتاب الفرنسي الذي اعتمد المؤلِّف عليه هنا هو "حادث بسبب العمل".

[4] BUHL. Michel. Op.cit. p 71.

[5] يُطلق الفقه مصطلح " الحوادث الصناعية الكبرى" على الحوادث المفاجئة الناجمة عن استخدام موادَ كيماوية أو تقنيةٍ خاصة في العمل ذات مواصفات خطورةٍ ذاتية أو سُمِّيةٍ شديدة تُعرِّض مجموعةً من العمال أو المنشأة ككُل أو الوسط البيئي لخطرٍ شديد وداهم بسبب خصائص هذه المواد. ومن صورِ هذه الحوادث: الانفجارات، الحرائق، الانهيارات، تسرب الغازات والأبخرة والأتربة شديدة السُّمية. راجع في ذلك: الوقاية من حوادث العمل، دراسة مقدمة لمؤتمر العمل العربي في دورته الـ ٢٣ في القاهرة ١٧-٢٣ آذار، منشورات المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية/ دمشق، ١٩٩٦، ص ٢١.

[6] على العكس، يساوي القانون المدني بين القوة القاهرة والحادث الفجائي سواء من حيث المفهوم أم من حيث الآثار.

بسبب هبوط القضبان على الرغم من الاحتياطات الفنية المتخذة، أو انفجار مرجل أُعدَّ وفق قواعد السلامة المفروضة.

وبذلك، خَرجَ الاجتهاد القضائي الفرنسي على إحدى القواعد المستقرة في القانون المدني التي تساوي بين القوة القاهرة والحادث الفجائي. إلا أن ذلك الخروج قد بُرِّرَ بنيةٍ تتجه إلى توسيع نطاق الحماية بالنسبة إلى العمال، إذ قَصَرَ الاجتهاد حالاتِ حجب هذه الحماية على القوة القاهرة في بعض حالاتها، وذلك خلافَ الحادث الفجائي كما ذكرنا[1].

فلم يكن يَعتدُّ بالحوادث الناجمة عن قوى الطبيعة، كالصواعق، الفيضانات، الزلازل، الحَرِّ والبرد، ولدغات الحشرات، فهي حوادثُ تقع لأسبابٍ أجنبية تماماً عن العمل، فلا تدخل في نطاق تطبيق قانون إصابة العمل الذي يَشترط وجودَ علاقةٍ بين الحادث والعمل[2].

وعلى الرغم من أن قانون ٩ نيسان لعام ١٨٩٨ – ومن ثمَّ، التكييف المهني للحادث – لا يُطبَّق على الحوادث الحاصلة بسبب قوى الطبيعة وإنْ وقعت في أثناء العمل، فإن الاجتهاد القضائي كان يتساهل متى ثبت أن العمل كان مُحرِّك هذه القوى، أو أنه زاد من آثارها[3].

إلا أنه رفض عَدَّ أفعال الحرب إحدى صور القوة القاهرة التي تنفي عن الحوادث الناجمة عنها صفةَ حادث العمل، وذلك على أساس أن تلك الأعمال من فعلِ الإنسان لا الطبيعة[4].

وهو ما تبنَّاه الاجتهاد القضائي اللبناني أيضاً، إذ طَبَّق قانون طوارئ العمل على الحوادث التي تصيب العمال بسبب القنابل في أثناء الحرب، فلا يُشكِّل رمي القنابل من طائرات العدو قوةً قاهرةً كونه من فعل الإنسان، ويمكن تلافيه بتشييد الملاجئ الواقية وتنظيم إنذارات الخطر. وعلى ذلك، تُعدُّ شركة السكك الحديدية مسؤولةً عن الحوادث التي تصيب عمالها بسبب عدم القيام بالرقابة اللازمة والإنذار بإشارات الخطر بوقوع غارةٍ استهدفَتها[5].

---

[1] يُنظر: د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٥١.

[2] يُنظر: د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٤٩.

[3] اجتهاد قديم لمحكمة النقض الفرنسية تاريخ ١٦/١١/١٩٤٧، دالloz ١٩٤٧ بند ١٢٣ صفحة ٢٤، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص٤١.

[4] Cass.civ, 18 avr. 1918, D, 1918. 1.25, note, CAPITANT.

مذكور لدى: د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٥١.

[5] حكمٌ صادر عن القاضي المنفرد في بيروت رقم ٤٨٢ تاريخ ١٤-٢-١٩٥٣ن ق ل ١٩٥٣ ص ٣٧١، مذكور في: المصنف في في قضايا العمل والضمان الاجتماعي، تصنيف الاجتهادات الصادرة بين ١٩٤٧-٢٠٠٢. إعداد: د.عفيف شمس الدين، د. ن/ بيروت، ٢٠٠٢، ص ٢٢٣. وأيضاً: الاجتهادات الأجنبية في طوارئ العمل. مجلة المحامون السورية، العدد الثاني، نيسان، أيار، حزيران لعام ١٩٦١، ص ١٦.

وبسبب الانتقادات التي وجَّهها الفقه الفرنسي لمواقف الاجتهاد القضائي، استجاب المشرع لدعوة الفقه، فجاء قانون ٣٠ تشرين الأول لعام ١٩٤٦ بعبارة "أيّاً كان سببها"، ليبدأ الاجتهاد القضائي في تكييف حوادث القوة القاهرة الناجمة عن فعل الطبيعة بالمهنية، وإنْ لم يحرِّكها العمل أو يَزِدْ من آثارها[1].

وفضلاً عن تطبيق قاعدة الإطلاق في سبب الحادث، فقد شارك تبني نظرية تعادل الأسباب أيضاً في اتساع مفهوم السببية في نطاق حوادث العمل، إذ لا يكون العمل -في الحالات كلِّها- السببَ الوحيد في وقوع الحادث، فيكفي، في حال تعددت الأسباب[2]، أن يكون العمل أحدها، وسبباً كافياً لوقوعه، من دون أن يُشترط أن يكون سببه الوحيد[3].

وقد تبنى الاجتهاد القضائي الفرنسي تلك النظرية، إذ أقرَّ بتوافر علاقة السببية بين العمل، أو أحواله، وبين الحادث، في حال شارك العمل في وقوع الحادث، وإنْ شاركتْ عواملُ أخرى في وقوعه[4].

وهذا حكم العامل الذي سقط على الأرض في أثناء العمل فتوفي، فالتناسب ينعدم، في هذه الحالة، بين حادث السقوط والوفاة، إذ يُحتمل وجود حالةٍ مرضية قبل الحادث، إلا أنها- إنْ وُجدت- لا تؤثر في علاقة السببية، ما لم يثبت أنها السببُ الوحيد لوقوع الوفاة، بحيث لا يُشارك حادثُ السقوط بأيِّ نصيبٍ في ذلك فيَعدمَ تأثيرَها[5].

---

[1] د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٤٩.

V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 511.

[2] تعدد الأسباب في هذا المجال صورٌ ثلاث: فإما أن تجتمعَ أسباب عدّة في وقتٍ واحد أو في أوقاتٍ متقاربة تكون نتيجتها إصابةَ عمل، فتقصير مقاول البناء في توفير حبال متينة للإسقالات، دفعَ العمال لتثبيتها بما كان لديهم من حبال في مكان العمل فسقطت بهم وكان سقوط أحدهم على آلةِ تحضير مواد البناء، وتأخرت مركبة الإسعاف، فمات متأثراً بالنزيف، أما الصورة الثانية، فوجود استعدادٍ سابق لدى العامل يُسهل وقوع الحادث أو المرض، كأن يتوفى بسكتةٍ قلبية بسبب صعوبة العمل، وأما وفق الصورة الثالثة لتعدد الأسباب، فأنْ تتفاقمَ إصابة العمل بسبب تدخل أسبابٍ أخرى، كإهمال الطبيب، أو خطئه في العلاج، أو إهمال العامل في أخذ جرعاتِ الدواء مما أدى إلى وفاته. يُنظر: د. عبد الرزاق حسين يس، مرجع سابق، ص ٨٢٨.

[3] د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤١٧.

V. MILET. Laurent: Accident du travail... Op.cit. p 840.

[4] اجتهاد محكمة النقض الفرنسية تاريخ ١٦/١١/١٩٤٧، داللوز ١٩٤٧، بند ١٢٣، ص ٢٤، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٦٧.

[5] التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية والقرارات المنفذة لها. ملحق ج٦، إعداد: شفيق طعمة وأديب استانبولي، مرجع سابق، ص ٦٩٦.

وكالعامل الذي أُصيب بحادثٍ أدى إلى تفاقم مرضٍ سابق لديه فتوفي إثرَ ذلك، فعلى الرغم مـ ن أن لمرضه دوراً كبيراً في وقوع الوفاة، فإن الحادثَ قد أدى إلى وقوعها بصورةٍ مباشرة وفورية، إذ كان من المحتمل – لولا وقوع الحادث – أن يُعَمِّرَ العامل على الرغم من مرضه السابق[١].

وقد توسع اجتهاد الوزارة فيما يتعلق بعلاقة السببية، فَعدَّ الحادثَ الذي وقع خلال الإجازة الدراسـ ية التي حصل عليها العامل للالتحاق بالمعهد العمالي إصابةَ عمل، وذلك على أساس أنه لولا صفةُ العامل لَمَا تم هذا الالتحاق ولَمَا وقع الحادث، مما يعني أنه قد نجمَ عن علاقة العمل ذاتها[٢].

وبخلاف معيار التبعية – فيما يتعلق بالحادث الذي يقع في أثناء العمل– لا تُفترض علاقة السـ ببية بين الحادث والعمل، فهي واجبةُ الإثبات من قِبل العامل المصاب[٣].

وتَزيد صعوبة إثبات هذه العلاقة، في حال تَعلُّق الضررُ الناجم عن الحادث بخللٍ داخلي في جسـ م المصاب، كالجهاز الوظيفي أو الحركي[٤]. وعلى العكس، فإثباتها يغدو أكثر سهولةً في حال كان سببُ وقوع الحادث واحداً.

الفرع الثاني– وقوع الحادث بسببٍ متعلق بالعمل

تُعدُّ هذه الصورة من العلاقة السببية إحدى أهم الإضافات التي جاء بها المرسوم التشـ ريعي رقـ م ١٠٤ تاريخ ١٩٦٣/٧/١٣[٥]، إذ تُمثل توسعاً في تطبيق معيار السببية بين الحادث والعمل، مما يعنـ ي توسعاً في مفهوم حادث العمل أيضاً.

إلا أن هذه الصورة تختفي في بعض القوانين، فلم يتناولها القانونُ المصري فـ ي تعريفـ ه إصـ ابةَ العمل[٦]، كما أنها لم تَرِدْ في القانون الإماراتي[٧]، والكويتي[٨]، ولا حتى في القانون الفرنسي.

---

[١] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص٤٦ ؛ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٦.

[٢] يُنظر كتاب الوزارة رقم ت د ١– ٤١٥٤ تاريخ ١٠–٦–٢٠٠٨.

[٣] وذلك وفق القواعد العامة للإثبات، كما تنص على ذلك كلٌ من المادة الأولى من قانون الإثبات المصري رقم ١٩٦٨/٢٥، والمادة ١٣١٥: "على أن كلَّ من يدعي بأنه نفذ التزامه أن يثبت هذا التنفيذ" من القانون المدني الفرنسي، إذ يقع على عاتق المدعي عـ بءُ إثبات ما يدعيه. يُنظر: د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٥٥.

[4] BUHL. Michel. Op.cit. p 83.

[٥] المُعدِّل لقانون التأمينات الاجتماعية السوري رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩. وتجدر الإشارة إلى أن القانون رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦ قد نص نص على هذه الصورة من العلاقة السببية لدى تعريفه طوارئ العمل [راجع المادة ١٧٨ من القانون]. وقد ورد نص القانون كاملاً في مؤلَّف الأستاذ فؤاد العادل: مجموعة تشريعات العمل. منشورات المطبعة الجديدة/ دمشق،١٩٥٨، ص ٥٣ وما بعدها.

[٦] الفقرة هـ . من المادة ٥ .

[٧] سواء في المادة الأولى من قانون العمل التي تناولت تعريف إصابة العمل، أم في المادة الأولى من قانون المعاشات والتأمينـ ات الاجتماعية. يُنظر: الموقع الالكتروني الرسمي لوزارة العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة. www.mol.gov.ae .

[٨] المادة الأولى.

ويُعلَّل غيابُ هذه الصورة بأن مصطلحَ "بسبب العمل" يشمل كلاً من السببية المباشرة وغير المباشرة، مما يجعل ذكرَ تلك الصورة في النص القانوني تزيُّداً.

وتَظهر تطبيقات العلاقة السببية تلك في اجتهاداتِ كلٍّ من المؤسسة التأمينية السورية والوزارة، إذ لم نعثرْ على تطبيقٍ لها في الاجتهاد القضائي السوري.

فقد نص اجتهاد الوزارة على أن الحادثَ الذي يقع في أثناء مدة راحة العامل وذهابه لتناول طعامه يُعدُّ حادثاً بسببٍ يتعلق بالعمل[1].

إلا أننا **نرى** أن هذا الاجتهاد يَخلِط بين المفاهيم، إذ يَعدُّ هذا الحادثَ واقعاً بسببٍ متعلق بالعمل على الرغم من أنه وقع في أثناء مدة الراحة التي تُعد أصلاً ضمن زمن العمل، مما يجعل الحادث واقعاً في أثناء العمل، وبذلك، فهو تطبيقٌ واضحٌ لمعيار التبعية وليس لمعيار السببية!

ولعلَّ أشهرَ تطبيقات حادث "بسببٍ متعلق بالعمل" وقوعُه بسبب حادث عمل سابق[2]. ويُشترَط، في هذه الحالة، أن يكون حادث العمل السابق لازماً لوقوع الحادث الجديد، بحيث يمكن القول أنه لولا الحادث السابق لَمَا وقع أصلاً[3].

وتنطبق هذه الحالة على العامل الذي صدمته مركبةٌ آلية في أثناء ذهابه لمراجعة اللجنة الطبية التابعة للمؤسسة التأمينية من أجل علاجه من جروحٍ سبَّبها حادثُ عمل سابق؛ فالحادثُ الجديد – صدمُ المركبة له – يُعدُّ واقعاً بسببٍ يتعلق بالعمل[4].

ويرى الفقه أن العاملَ الذي يَشترط عليه صاحبُ عمله الإقامةَ في مكانٍ مجاور للمنشأة البعيدة عن العمران، ويُقدِّم إليه المسكنَ اللازم لذلك، فإن الحادث الذي يُصيبه في أثناء مبيته في هذا المسكن، يُعدُّ واقعاً بسببٍ متعلق بالعمل[5].

وكذلك في حال عَضِّ كلبُ صاحبِ العمل أحدَ العمال في أثناء انتظاره في الشارع أمام بوابة المنشأة قُبيل موعد ابتداء العمل، إذ لولا العمل لَمَا انتظر، ولَمَا وقعت الإصابة. فتوقفُه كان لانتظار بَدءَ العمل وليس توقفاً لأسبابٍ شخصية أو مستقلةٍ عن عمله، وإنما كان بنيَّة الدخول إلى المنشأة، وفق الشروط المتعلقة بمواعيد الحضور والانصراف التي حدَّدها صاحبُ العمل[6].

[1] يُنظر اجتهاد الوزارة رقم ت د/٨٠٧٦/١ تاريخ ١٩٦٨/١٠/١٤، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١٢٥.

[2] يُنظر اجتهاد المؤسسة رقم ٤١٧٤/٤/ص تاريخ ١٩٦٨/١٢/١١، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص٦٩.

[3] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١٢٥؛ سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٨٠.

[4] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١١١.

[5] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص٦٨.

[6] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٨٢.

وقد يقع الحادث بسببٍ متعلق بالعمل بُعَيْد الانتهاء من العمل، كما في حالة الشجار بين عامليْن في أثناء انتظار مركبة الشركة لِتقلَّهم إلى بيوتهم، فأُصيب أحدهما بكسرٍ في المعصم. وهو ما أيَّده اجتهاد المؤسسة التأمينية السورية، إذ عَدَّها إصابةَ عمل[1].

أو كأن يُحدِّد صاحب العمل يوماً معيناً لدفع الأجور، فيحضرَ أحد العمال إلى المنشأة لقبض أجره في غير أوقاتِ عمله، فيقع له حادثٌ في أثناء ذلك[2].

وبالرغم من عدم تبني المشرع الفرنسي لهذه الصورة من العلاقة السببية، فإننا نلاحظ أن الاجتهادَ القضائي الفرنسي قد رفض عَدَّ بعض الحوادث التي تقع في أثناء العمل واقعةً بسبب العمل، وذلك على الرغم من أن صورة السبب المتعلق بالعمل تنطبق على وقائعها؛ فقد نصت أحد القرارات الصادرة عن الغرفة العمالية لمحكمة النقض الفرنسية على ما يأتي:

"ولَمَّا كانت الإصابة التي ذهب ضحيتها عاملٌ وقع من أعلى البناء في أثناء تفتيشه عن أدواته قد وقعت بعد نهاية يوم العمل وانتهاء أيِّ نشاطٍ في الورشة، فلا يمكن أن تُعدَّ إصابةً مهنيةً تستلزم التعويضَ، ذلك أن تفتيش العامل عن أدواته لم يكن تنفيذاً لأوامر صاحب عمله ولا في مصلحة العمل ذاته، فضلاً عن أنها قد وقعت في وقتٍ لم يكن العامل في وضع تبعية لصاحب العمل. ولَمَّا كانت الإصابة قد وقعت نتيجةَ قيام العامل بأمرٍ يتصل مصلحةٍ شخصية، فلا علاقةَ لصاحب العمل بها. وبناءً على ذلك، فالقرار الصادر بعدم استحقاق التعويض لانتفاء الصفة المهنية للإصابة في محلِّه القانوني وواجبُ التصديق[3].

فالحادثُ – وفق حيثيات القرار– قد وقع في أثناء قيام العامل بالتفتيش عن أدواته، ومن ثَمَّ، لم يكن يقوم بعملٍ مرتبطٍ بمصلحةٍ شخصية – كما ذكر القرار– إذ لولا قيامه بالعمل لَمَا قام بعده بالتفتيش عن أدواتِ هذا العمل، وعلى ذلك فهو، وفق القانون الفرنسي، تطبيقٌ صريحٌ لمبدأ السببية غير المباشرة بين الحادث والعمل.

---

[1] اجتهاد المؤسسة رقم ٤-٣٢١٠-ص تاريخ ٢-١١-١٩٦٣، ولم يذكر الاجتهادُ صراحةً أن هذا الحادث حادثُ طريق إلا أن من الفقه من يَعدُّه كذلك، يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١٢٨.

[2] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١٢٥ ؛ سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٨٠.

[3] قرار محكمة النقض الفرنسية، الغرفة العمالية، تاريخ ١١ كانون الأول لعام ١٩٨٥، نشرت هذا القرار دورية La semaine juridique في عددها الصادر رقم١٠ تاريخ ١٩٨٦/٣/٥ قسم [Jurisprudence] ص ٦٧، منشورة في مجلة المحامون السورية– الأعداد ٧-٨-٩-لعام ١٩٩٢، السنة ٥٧، ص ٩٣٥.

المطلب الثالث– اجتماع معياريْ التبعية والسببية

الأصلُ ألا يتطلبَ القانونُ اجتماعَ معياريْ التبعية والسببية، فتُطبَّقُ قرينة الإسـ ناد المهنـ ي. إلا أن بعض القوانين يخرج على هذه القاعدة، فيَشترط لمهنية الحادث اجتماعَ المعيـ ارين معـ اً، أيْ أن يقـ عَ الحادث في أثناء العمل وبسببه، وقد يُشترَط اجتماع المعيارَيْن في حالاتٍ معينة، وذلك من قِبل القوانين التي لا تتطلب ذلك أصلاً.

وبناءً على ذلك، سيُقسم هذا المطلب إلى فرعيْن، يتناول الأول منهما القاعدةَ العامة، بينمـ ا يتنـ اول الفرع الثاني الاستثناءَ من هذه القاعدة.

الفرع الأول– قرينة الإسناد المهني

La présomption d'imputabilité à un accident du travail

بصدور قانون ٩ نيسان عام ١٨٩٨ في فرنسا– الذي ترتكز مبادئه على أساس توافق مصالح كـ لٍّ من العامل وصاحب العمل فيما يتعلق بإصابة العمل– أُعفي العامل من عبءِ إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل؛ إذ أدت صعوبةُ إثبات هذه العلاقة وفق قواعد المسؤولية المدنية إلى حرمانه المطالبـ ةَ بالتعويض عن الضرر الذي أصابه بسببِ الحادث. فوجودُ العامل في مكان العمل فـ ي أثنـ اء الـ زمن المُحدَّد له إنما يُقصَدُ منه – في الأصل– القيامُ بالعمل. وعلى ذلك، فوقوعُ الإصابة في ذلـ ك المكـ ان، وخلال ذلك الزمن، يَفترِضُ أن الحادث قد وقع بسبب العمل[1]، وهو المقصود بقرينةِ الإسناد المهنـ ي: إسنادُ سببِ الحادث إلى العمل[2].

وفي حين وضع الفقه الفرنسي نظاماً خاصاً للاستفادة من هذه القرينة، لم يلقَ الإثبات في موضـ وع إصابة العمل أيَّ تنظيمٍ خاصٍ في القانون السوري السابق رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦، فبقـ ي عـ بءُ هـ ذا الإثبات على عاتق العامل المصاب[3].

إلا أن على العامل – كيْ يستفيد من قرينة الإسناد المهني– أن يُثبت الضرر الذي أصابه، وأنه قـ د وقع في أثناء العمل، زمناً ومكاناً.

ولصاحب المصلحة – المؤسسة التأمينية أو صاحب العمل– نفيُ ذلك بإثبـ اتِ أن الضـ رر الـ ذي أصاب العامل لا يعود إلى حادثٍ بالمعنى الفني للكلمة[4]، أيْ لم تتوافر شروطه الأولية من فجائيـ ةٍ أو قوةٍ خارجية.

---

[1] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٧٠.

[2] أو قرينة مهنية الحادث، أو الأصل المهني. Présomption d'origine professionnelle

[3] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٢٣.

[4] د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٦٠.

وفيما يتعلق بعبء إثبات حادث العمل، فقد وُضِعت مجموعةٌ من القرائن لمصلحة العامل، إذ إنه ا تعفيه من عبء الإثبات، فلا يجب عليه سوى إثبات واقعتيْ: الضرر الذي أصابه، ووقوع أو ظه ور هذا الضرر خلال زمن العمل وفي مكانه، فإذا ما تم هذا الإثبات تكفَّلت "قرينة مادية الحادث" بنسبة هذا الضرر إلى حادث، وتكفَّلت "قرينة الأصل المهني" بإسناد هذا الحادث إلى العمل، بينما تكفلت القرين ة الثالثة، وهي " قرينة إسناد الضرر إلى الحادث" بإسناد مُجمل الضرر الذي أصاب العامل إلى ح ادث العمل. وعلى ذلك، فظهورُ الضرر في أثناء العمل ما هو إلا محركُ هذه القرائن جميعها[١]، وهكذا إلى أن نصل إلى القرينة الأساسية، وهي إسناد الضرر إلى حادث العمل. فيُعفى العامل من إثبات العلاق ة السببية بمجرد أن يتم – بموجب قرينة الإسناد المهني– إثباتُ وقوع الضرر في أثناء العمل.

فمَنْح العامل المصاب ميزةَ الاستفادة من قرينة الإسناد المهني لا تعني إعف اءَه كلي اً – أو إعف اءَ المستحقين عنه– من عبء الإثبات، فعلى العامل الذي يدَّعي إصابته بحادث عم ل أن يُثبِ ت مادي ةَ الحادث الواقع في مكان وزمن العمل[٢]؛ فوقوعُ الضرر يفترض وقوعَ الحادث، ووقوعُ هذا الأخير في أثناء العمل يفترض أصلَه المهني[٣].

ويُعدُّ وقوع الحادث واقعةً مادية من الجائز إثباتها بكلِّ طرق الإثبات، بما في ذلك البينةُ الشخص ية والقرائنُ القضائية[٤].

ولم يكن القانون السوري – قبل صدور المرسوم التشريعي رقم ١٠٤ لعام ١٩٦٣ –[٥] يَعدُّ الحادث مهنياً، ما لم يقع في أثناء العمل وبسببه، أيْ إنه كان يشترط اجتماعَ معياريْ التبعي ة والس ببية، مم ا ضَيَّق من دائرة حوادث العمل والتعويض عنها. واستمر هذا الوضع إلى أن صدر ذلك المرسوم الذي استعاض عن حرف العطف " و" – الذي جَمعَ بين مصطلحي "حادث أثناء العم ل" و"ح ادث بس بب العمل" – بحرف العطف " أو" [٦]، فجعلَ صفةَ حادث العمل تتوافر، إما بوقوع الحادث في أثناء العمل، أو بسبب العمل، إذ لا يُشترَط اجتماعهما معاً.

فيُعدُّ الحادث الواقع في أثناء تأدية العمل إصابةَ عمل، وإنْ لم يكن بسببه، ويُعدُّ الحادث الواقع بسبب العمل أو بسببٍ يتعلق به إصابةَ عمل أيضاً، وإنْ لم يقع في أثناءَ تأديته[٧].

---

١ د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٧٠.

٢ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص٣٣٢.

3 MARGRAFF. A, GRASER. M. Op.cit. p 515.

٤ نقض سوري رقم٨٧٩ تاريخ ١٩٥٣/٤/٤، غرفة صلحية ٧٠٣، مجلة القانون لعام ١٩٧٩، ص ٢٦٠.

٥ إلا أن القانون رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦ كان يَعدُّ الحادث مهنياً في حال وقع في أثن اء العم ل أو بس ببه أو بس بب يتعل ق ب ه [المادة ١٧٨]، فلم يكن يشترط وقوع الحادث في أثناء العمل وبسببه معاً.

٦ سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٣٢.

٧ راجع حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٤٩٥–٢ لعام ٢٠٠٣، الطعن رقم ٤١٢٨ لعام ٢٠٠٣.

وعلى هذا الأساس، فإصابةُ العامل بضربةِ حجرٍ من قبل ابن عمه في أثناء العمل بسبب شجارٍ يعود لأسبابٍ أسريَّة تُعدُّ إصابةَ عمل[1]. وكما لو أصاب عاملٌ زميلَه في مشاجرةٍ بسبب عدم وفائه بالدَّين[2].

وهذا أيضاً حكمُ وفاة العامل غرقاً في أثناء قيامه بالسباحة في بركةِ ماء داخل المنشأة التي يعمل فيها، إذ تُعدُّ وفاته حادثَ عمل من دون حاجةٍ إلى البحث في توافر العلاقة السببية بين الحادث والعمل[3].

وتم تبني هذه القاعدة من قِبل الاجتهاد القضائي السوري، فالحادثُ الذي يقع في أثناء العمل يُتيح للعامل المصاب المطالبةَ بالتعويض، وإنْ لم يكن لهذا الحادث علاقةٌ مباشرةٌ بالعمل الذي يقوم به[4].

وقد أدركَ المشرع المصري أيضاً ضِيقَ دائرة حادث العمل، فتم، بموجب قانون ٦٣ لعام ١٩٦٤، تعديلُ صيغةِ العلاقة بين الحادث والعمل، بحيث أصبح لتعريف حادث العمل وجهان: حادثٌ يقع في أثناء العمل، وحادثٌ يقع بسبب العمل[5].

فطبَّق الاجتهاد القضائي المصري هذا المبدأ في الكثير من أحكامه، إذ أقرَّ بمهنية الحوادث التي تقع في أثناء تأدية العمل، وإنْ لم يربطْها بالعمل الذي يقوم به المصاب علاقةٌ ما؛ فقَتلُ عددٍ من العمال زميلاً لهم عمداً في أثناء العمل يُعدُّ حادث عمل، وذلك على الرغم من عدم وجود علاقةٍ سببية مباشرة بين حادث القتل والعمل[6].

وبناءً على ذلك، فتبني مفهوم الحادث في أثناء العمل من دون اشتراط أن يكون بين الحادث والعمل صلةٌ سببية قائمٌ على افتراض وجود هذه العلاقة وفق قرينة الإسناد المهني.

---

[1] اجتهاد المؤسسة رقم ٢٨٨١/٤ تاريخ ١٩٦٨/٨/١١، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١٠٧.

[2] مروان الحصري، مرجع سابق، ص ٤١١.

[3] اجتهاد الوزارة رقم ع /٦٠٦٨/٤ تاريخ ١٩٦٦/٦/١٠، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص٥١.

[4] نقض سوري رقم ٣٨٥ تاريخ ١٩٥٣/٢/١٨، غرفة صلحية ٥٣٦، مجلة القانون لعام ١٩٧٩، ص ٢٥٩. وأيضاً: الاجتهادات الأجنبية في طوارئ العمل. مجلة المحامون السورية، العدد الثاني، نيسان، أيار، حزيران لعام ١٩٦١، ص ٦.

[5] د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٠٣ ؛ أنور العمروسي: قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية. منشأة المعارف/ الإسكندرية، ط١، ١٩٦٤. ف ٧٧١. فقد كانت الصيغة، وفق القانون رقم ٦٤ لعام ١٩٣٦، كما يأتي: "تكون الإصابة نتيجة حادث بسبب العمل وفي أثناء تأديته". [الفقرة هـ . من المادة ٥]. وتتبنى أغلب القوانين العربية مبدأ ازدواجية تعريف حادث العمل، كالقانون البحريني[الفقرة ٧ من المادة ٤]، القانون السعودي [الفقرة ٩ من المادة ٢ من نظام التأمينات الاجتماعية]، والقانون الكويتي [الفقرة – و– من المادة الأولى]. يُنظر: د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤١٤.

[6] نقض مصري ٢٦١ س ٤١ ق ٢٢ /٥ / ١٩٧٦ س ٣٧ صفحة ١١٦٢، يُنظر: د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٢٥ ؛ مصطفى صخري، مرجع سابق، ص ١٢؛ د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤١٥.

ويَعدُ الاجتهاد القضائي المصري هذه القرينة قرينةً قانونيةً لا قضائية، لا تقبل إثبـ ات العكـ س[1]، وذلك على أساس أن المشرع قد افترض قيامَ العلاقة السببية في الحالات كلّها التي يقع فيها الحادث في أثناء تأدية العمل، فلا يَلزَمُ إثباتُها ولا يجوز نفيُها[2].

فإذا ما ضرب العاملُ زميلَه بدافعٍ شخصي في أثناء العمل، كان الحادث مهنياً، أما إذا لم يقع حادثُ الضربِ في أثناء العمل، فلا يُعدُّ كذلك. فوقوع الحادث في أثناء العمل -وفق الحالة الأولـ ى- يجعـ ل قرينةَ السببية قاطعةً لا يجوز إثباتُ عكسها[3].

وتجدر الإشارة إلى أن القانون الجزائري قد نصَّ صراحةً على قرينة الإسناد المهني، إذ أوجب عَدَّ الضرر أو الوفاة اللّتين تقعان في مكان العمل أو خلال زمن العمل، سواء بعد وقوع الحـ ادث أم فـ ي أثناء العلاج اللّاحق على الحادث، واقعتيْن بسبب العمل، وذلك ما لم يُثبت العكس[4].

وقد كان الاجتهاد القضائي الفرنسي يتبنى – سابقاً– هذا المبدأ، فيَعُدُّ الحادث الذي يقع فـ ي أثنـ اء العمل حادثَ عمل، وإنْ كان سببه فعلاً غريباً عن العمل، فلا يُشترط توافر العلاقة السببية[5].

ويضع الفقه مسوّغاتٍ عدة لتبني مبدأ قطعية قرينة الإسناد المهني، ومن ثَمَّ، لعدم تحـ ري العلاقـ ة السببية بين الحادث والعمل؛ أوّلها؛ عدم تطلب التعريف القانوني لحادث العمل لذلك أصلاً، فهـ و يَعـ دُّ الحادثَ الذي يقع في أثناء العمل حادثَ عمل من دون تحري سببه، فضلاً عن أن القانون قد عَدَّ وقوع الحادث في أثناء تأدية العمل قرينةً على وجود العلاقة السببية بين الحادث والعمل فلا تَقبَـ ل الإثبـ ات العكسي، بحيث أنه لولا وجود العامل في أثناء العمل – أو لولا العمل– لَمَا أصيب بالحادث.

أما ثاني هذه المسوّغات، فعدم تطلب القانون البحثَ في سبب الحادث بالنسبة إلى حوادث الطريق، فمن بابٍ أوّلى ألا يتطلَّبَ البحثَ في سبب الحادث الذي يقع للعامل في أثناء تأدية العمل، أمـ ا ثالثهـ ا، فهو أن القانون لم يجرد الحادثَ الذي يقع بسبب تعمد المؤمن عليه أو لسوء سلوك فاحش ومقصودٍ من جانبه من وصفه المهني، بدليل أن القانون السوري لم يحرمِ العاملَ المصاب حقَّه في تعويض إصـ ابة العمل حرماناً كلياً إلا بتوافر شروطٍ معينة، فضلاً عن أنه لم يحرمه حقَّ العلاج المجاني؛ فـ إذا كـ ان

---

[1] د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٦٤ ؛ محمد الفولي، مرجع سابق، ص ٨٤.

[2] نقض مصري جلسة ١٩٨١/١٢/٢٨ طعن ٨٨٤ سنة ٥١، موسوعة الهواري، ج ٥، ص ٦٢٦، قاعدة رقم ٣٧٤، مذكور لـ دى: د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٢٠ ؛ د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والـ نظم المكمل ـة، مرجـ ع سابق، ص ٢٢٤؛ الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ٣، مرجع سابق، ص ٣٣٩، القاعدة رقم ٣٩٢.

[3] د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٠٤.

[4] المادة ٩ من القانون الجزائري.

[5] نقض فرنسي ١٩٢٥/١/٥ جريدة القصر العدلي ١٩٢٥-١-٣٥٠، ونقض فرنسي ١٩٢٤/٦/٣، سلسلة عـ ام ١٩٢٤-١-٣٠١. مذكورة لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٥٣.

الأمر كذلك في حالتيْ التعمد وسوء السلوك الفاحش المقصود اللّتين لا صلةَ لهما بالعمل، فليس من المنطق البحثُ في وجود العلاقة السببية بين الحادث والعمل عندما يقع الحادث في أثناء العمل[1].

فما تحرِّي العلاقة السببية في الحوادث التي تقع في أثناء العمل سوى أحد آثار النظريات القديمة التي تُبرِّر مسؤوليةَ صاحب العمل عن إصابة العمل[2]، فقد تم الأخذُ بها بهدف التضييق من نطاق مسؤولية صاحب العمل، أما بعد انتقال التزام التعويض عن إصابة العمل إلى المؤسسة التأمينية، فلم يَعدْ هنالك من مُبرِّرٍ لتحجيم مفهومِ حادث العمل باشتراط تلازمِ معيارَيْ التبعية والسببية.

إلا أن تحري العلاقة السببية ما زال مطبقاً، إما وفق بعض القوانين، أو تطبيقاً استثنائياً في حالاتٍ معينة، حتى من قِبل القوانين الآخذة بازدواجيةِ تعريف حادث العمل، وهو ما سيُبحث في موضوعه الفرعُ الثاني.

الفرع الثاني- تطلب اجتماع معيارَيْ التبعية والسببية

كان قانون التأمينات الاجتماعية السوري – قبل تعديله وفق المرسوم التشريعي رقم ١٠٤ لعام ١٩٦٣- يتطلَّب وقوعَ الحادث في أثناء العمل وبسببه، كشرطيْن متلازميْن لحادث العمل، وهو ما كان قانون إصابات العمل رقم ٦٤ لعام ١٩٣٦ في مصر يَشترطه أيضاً. وقد قُصد من هذا التقييد – وفق ما جاء في المذكرة الإيضاحية- ألا يمتدَّ التعويضُ إلى حوادثَ لا توجد بينها وبين العمل علاقةٌ كافية، مما يعني اتساعَ نطاق المسؤولية أكثر من اللازم[3].

إلا أن التعديلاتِ التي تناولت كلاً من القانونيْن، السوري والمصري، قد ألغت تطلبهما اجتماعَ معياريْ التبعية والسببية في حادث العمل.

وإذا كان مفهوم قرينة الإسناد المهني يفتَرِض أن وقوعَ الحادث في أثناء العمل يُفيد وقوعَه بسبب العمل أيضاً، فإن إمكانَ دحضِ هذه القرينة يعني تطبيقَ المبدأ القديم الذي يتطلب اجتماعَ معياريْ التبعية والسببية، على الرغم من أنه لم يَعُدْ مفروضاً من قِبل القانون.

---

[1] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص٥٠ وما بعدها؛ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١٠٧ وما بعدها. وتُنظر أيضاً: مجموعة تشريعات العمل والتأمينات. إعداد: أحمد حسين، مرجع سابق، ص ٥٣٨.

[2] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٥٠.

[3] د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٠٣.

فلقرينةِ الإسناد المهني – وفق القانون الفرنسي – والتي يمكن اس تنتاجها م ن منط وق الم ادة L411-1 CSS دورٌ في إسناد حادث في أثناء العمل إلى العمل؛ وهو ما أيَّ ده الاجته اد القض ائي الفرنسي، فالوقوعُ الفجائي لضررٍ ما في أثناء العمل يُشكِّل حادثاً يُنسب إلى العمل[١].

وتُطبَّق قرينة الإسناد المهني في حالات الوفاة أيضاً، وبالشروط ذاتها، وإنْ كانت ناتجةً من واقع ةٍ داخلية حصلت في أثناء العمل ولم تترافقْ بقوةٍ خارجية[٢].

فالوفاةُ التي تقع عقب دُوارٍ حصل قبل أسابيع عدَّة خلال زمن وفي مكان العمل بسبب سُداد النسيج العضلي للقلب – وهي حالةٌ مرضيةٌ داخلية – تُعدُّ إصابةَ عمل، ما دام لم يثبت وقوع الوف اة بس ببٍ أجنبي تماماً عن العمل، حتى لو أشارَ الخبير إلى أنَّ الضرر الذي أدى إلى توقف القلب يتعلق بواقع ةٍ تطورية وليست فجائية ما دام لم يتم تحديدُ سبب هذا الضرر، وطالما ثبت أن العامل لم يك ن يع اني مشكلاتٍ سابقة في القلب ولم يعالَج من اضطراباتٍ قلبية، وإنما كان يقوم بانتقالٍ عادي يومي من منزله إلى مكان العمل، وبانتقالاتٍ يقتضيها نشاطه المهني[٣].

إلا أن هذه القرينة – وفق الاجتهاد القضائي الفرنسي– قابلةٌ لإثبات العكس من قِبل خصم العامل[٤]، أيْ بإثبات وقوع الحادث بسببٍ أجنبي كلياً عن النشاط المهني للمصاب[٥].

ويجوز دحضُ قرينة الإسناد المهني في حالاتٍ معينة، مما يعني وجوبَ إثبات العلاقة السببية ب ين الحادث والعمل ليُعدَّ هذا الحادث إصابةَ عمل تستحقُ التعويض، كما يمكن أن تُعطَّل الاستفادةُ من هذه القرينة في حالاتٍ معينة.

فأما عن دحض قرينة الإسناد المهني، فهو جائزٌ في حال وقعت الوفاة في أثناء العمل، إذا ما تَب يَّن عن طريق التشريح – إنْ اقتضت الضرورة القيام به – أن سببَ الدُوار الذي أصاب العامل قبل الوفاة كان أجنبياً تماماً عن العمل[٦].

---

1 Cass.soc, 5 mars. 1970, D, 1970, 621, note J.J. DUPEYROUX. Cass.soc., 8 mars. 1972 et 7 févr. 1973. JCP, 1973, II, 11195, note Yves. SAINT- JOURS; DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 507.

2 PEYRETHON. D et CHOUDAT. Dominique: Accidents du travail et maladies professionnelles, définitions. Revue du Praticien, n° 53-20, 2003. p 2287.

3 CA. Dijon, ch, soc, 14 déc 1999, n° 940, n° 00-396, Cass.soc, 6 janv 1982, Bull, 1982, V, n° 2, p 2. www.courde cassation.fr.

٤ د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٦٤ ؛ محمد الفولي، مرجع سابق، ص ٨٤.

5 BUHL. Michel. Op.cit. p 9; Cass.soc., 6 juin. 1996, Somm. Séc.soc, déc. 1996, n° 280, p.5439.
V. BUHL. Michel. Op.cit. p 83 ; Cass.soc., 30 nov. 1995, n° 47, n° 93-11.960. CA. Rennes, 12 janv. 1993. www.courdecassation.fr; Cass.soc., 19 juill. 1962, Bull.civ. IV, n° 670 ;SAINT-JOUR S. Yves: Le défaut de déclaration de l'accident par l'employeur et ses conséquences. Dalloz. n° 7, 2002. p 605.

6 Cass.soc., 14/12/1995, Bull. n° 42, I, b D3 rose. Cass.soc., 22/02/1996, Bull. n° 02, Ib D3 rose, Malaise suivie ou non de décès survenu au temps et au lieu du travail. INRS, Fiche n° 1. www.inrs.fr, Cass.soc., 8 juin. 1995, n° 898, n° 93-17.804. CA. Douai, 5 févr. 1993. www.courdecassation.fr.
إلا أنها – وفق الاجتهاد القضائي الفرنسي– ليست سوى آراءَ طبية، لا يُلزم القاضي باتباعها والأخذ بها.

كما تُدحَض الصفة المهنية للحادث أيضاً في حال ثبت أن العاملَ لم يكن في تبعية صـ ـاحب العمـ ـل لحظةَ وقوع الحادث[١].

فالمعيارُ المُميِّز لحوادث العمل يتمثل في سلطة صاحب العمل وتبعية العامل له، وهو مـ ـا يُميِّـ ـز الحادثَ الذي يقع في أثناء العمل؛ فوقوعه في أثناء العمل يَفترض أن العامل كان في وضع التبعية، إلا أن هدمَ هذه القرينة مُمكنٌ، وذلك بإثبات أنه على الرغم من وجوده في مكان وزمن العمل أفلتَ العاملُ من سلطة صاحب العمل وتحرَّر من تبعيته له، وبدحْض قرينة التبعية تُدحَض قرينةُ الأصل المهني[٢].

ويمكن دحض قرينة الإسناد المهني أيضاً بإثبات أن العاملَ المصاب– لحظةَ وقوع الحادث–كان قد قَطَعَ عمله لسببٍ شخصي لا صلةَ له بالعمل[٣]. فالعاملُ الذي تَغيَّب لأكثرَ من ساعةٍ عـ ـن الورشـ ـة – مكان العمل– بغيةَ إصلاحِ دراجته النارية الخاصة داخل مُلحقات المنشأة فجُرِح بشوكةِ العربة الرافعة يُعدُّ متوقفاً بشكلٍ إرادي عن العمل المُكلَّف به للقيام بنشاطٍ شخصي، مما يعني أنه لم يكن – في أثنـ ـاء وقوع الحادث– في وضع تبعيةٍ لصاحب العمل على الرغم من وقوعه خلال زمن العمل وفي مكانه[٤].

ولنفيِّ علاقة السببية بين الحادث والعمل يجب إثباتُ انتفاء أيِّ دورٍ للعمل في وقوع الحادث، كـ ـأن يَثبُت أن الحادث الذي أصاب العامل كان سيُصيبه وإنْ لم يكن موجوداً في أثناء العمل، من مثل حالـ ـة الزَلزال الذي عَمَّ المدينة بكاملها، أو أن يَثبُت أن الضرر الذي أصاب العامل وظهر في مكان وزمـ ـن العمل ليس الحادث سبباً له، وإنما الاستعدادُ المرضي للعامل[٥]، كوجود مرضٍ سابق على الحـ ـادث أو حادثٍ سابق لا صلةَ له بالعمل، إلا أن آثارَه ظهرتْ في أثناء العمل.

ولذوي المصلحة، صاحب العمل أو المؤسسة التأمينية، دحضُ قرينة الإسناد المهني لحجب التكييف المهني للحادث[٦].

فليس من مصلحة صاحب العمل أن يُكيَّف الحادث بالمهنية، إذ إن ذلك سيؤثر في نسبة اشتراكه في تأمين إصابة العمل، أما من جهةِ المؤسسة التأمينية، فتكييفُ الحادث بالمهنية يعنـ ـي التزامَهـ ـا بـ ـدفع تعويضاتِ إصابة العمل.

Cass.soc., 14 janv. 1999, n° 97-12.922, Bull.civ. V, n°23 p.17, MARGRAFF. A, GRASER. M. Op.cit. p 514.

1 Les risques indemnisés. www.risquesprofessionnels.ameli.fr ; Aussi: MILET. Laurent: Accident du travail... Op.cit. p 837.

٢ د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٦٤.

3 Cass.soc., 20 déc. 2001, n° 5377, MILET. Laurent: Les voies de la réparation intégrale des ATMP. Op.cit. p 853.

4 V. MARGRAFF. A, GRASER. M. Op.cit. p 515.

٥ د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٥٢.

6 Cass.soc., 12 oct. 1995, n° 1178, n° 9318.395. CA. Versailles, 22 juin. 1993. www.courdecassation.fr.

ففي إحدى القضايا المعروضة أمام المحكمة الإدارية العليا السورية، التي تتلخص وقائعها في مطالبة العامل المؤسسةَ التأمينية بتعويضٍ عن إصابته بسبب سقوطه على خاصرته اليسرى في أثناء قيامه بعمله، مما تسبَّب بإصابة كِليته بشكلٍ بالغ، فتم استئصالها؛ لم تُكيِّف المؤسسةُ إصابتَه بالمهنية بسبب وجود حالةٍ مرضية سابقة، وهو ما أقرَّته المحكمة، استناداً إلى أنه قد سَبقَ للمدَّعي الذي تجاوز الخمسين من عمره أن استؤصِلت حصيَّات كِليته اليسرى، وأنه كان يُعاني مشكلاتٍ تَسبق تاريخ الحادث[١].

إلا أن جوازَ دحض القرينة بإثبات السبب الأجنبي لا يعني استبعادَ كلٍّ من الحادث الفجائي أو القوة القاهرة من نطاق حوادث العمل، فالسببُ الأجنبي هنا، إنما يتمثل في وجود مرضٍ سابق أدى إلى وقوع الحادث، أو في حالة خروجِ العامل عن التبعية في أثناء العمل بقيامه بنشاطٍ لا صلةَ له بالعمل.

فوجودُ قرينة الإسناد المهني القابلة لإثبات العكس يعني تطبيقاً لمبدأ تطلب اجتماعِ معيارَيْ التبعية والسببية، الذي ألغاه المشرع الفرنسي وفق المادة L 411-1 CSS، بالنص على حرف العطف "أو" ou" بين مصطلحيْ: الحادث في أثناء العمل والحادث بسبب العمل[٢].

وعلى الرغم من أن قرينةَ الإسناد المهني لا تقبل إثباتَ العكس وفق الاجتهاد القضائي السوري واجتهاد المؤسسة التأمينية السورية والفقه، فإن اجتهادَ الوزارة قد خالف اجتهادَ المؤسسة التأمينية، فلم يَعُدْ الحادث الذي يقع في أثناء العمل إصابةَ عملٍ في حال لم يقع بسبب العمل[٣]. وبذلك، لم يتبنَّ قاعدةَ عدم تحري العلاقة السببية وعدم جواز إثبات عكس قرينة الإسناد المهني طالما أن الحادث وقع في أثناء العمل زمناً ومكاناً[٤].

إذ ارتأت الوزارةُ ألا يُعمَّم المبدأ الوارد في كتاب المؤسسة التأمينية رقم ٢٨٨/٤/ص تاريخ ١٩٦٨/٨/١١ القاضي بعَدِّ كل إصابةٍ يتعرض لها العامل في أثناء العمل إصابةَ عمل وإنْ لم تكن بسببه. فحَصَرت تطبيق هذا المبدأ بحوادث الشجار فقط، وقررت أنه من الأفضل دراسةُ الإصابات

---

[١] حكم المحكمة الإدارية العليا السورية رقم ٥٩٢ ع ٢ تاريخ ٢٩-٤-٢٠٠٩.

[٢] ما تزال بعض القوانين، كالقانون الانكليزي، تشترط وقوع الحادث في أثناء العمل وبسببه، يُنظر: د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ١٥٦.

[٣] اجتهاد المؤسسة رقم ٢٨٨١/٤ تاريخ ١٩٦٨/٨/١١، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٤٨.

[٤] جاء في اجتهاد الوزارة رقم ت ش ٤٩ تاريخ ٩-٩-١٩٦٨: "... نص المادة ١ تأمينات يُطابق من حيث تعريف الإصابة نصَّ المادة ١٧٨ من قانون العمل رقم ٢٧٩ سنة ١٩٤٦ الملغى، وإنه، بالتطبيق لأحكام هذه المادة، فقد استقرت اجتهادات المحاكم ومحكمة النقض السورية على ضرورة التثبت من الرابطة أو العلاقة السببية بين الحادث والعمل" [نقض سوري تاريخ٦-٧-١٩٥٣ ص ٦٧٩، وقرار رقم ١١٤٦ أساس ٨٣ تاريخ ١٩-٤-١٩٥٥]. يُنظر: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٤٨.

التي تقع في أثناء العمل كلاً على حدة لتحرِّي العلاقة السببية بين الحادث والعمل، وذلك تفادياً للآثار الحقوقية التي قد تتعرض لها المؤسسة التأمينية بسبب تطبيق مبدأ الشمول والإطلاق[1].

وعلى ذلك، فالوزارة تأخذ باجتهاد المؤسسة التأمينية حول عدم تحري العلاقة السببية، وبقطعية قرينة الإسناد المهني، وذلك بالنسبة إلى حوادث الشجار فقط، فيُعدُّ إصابةَ عملٍ الحادثُ الواقع بسبب مشاجرة العاملِ مع زميله في أثناء العمل[2].

وفيما عدا حالات الشجار، فإن قرينةَ الإسناد المهني – وفق اجتهاد الوزارة– قابلةٌ لإثبات العكس، وهو ما يخالف النصَّ القانوني. فلو كان المشرع السوري يتطلب اجتماع معيارَيْ التبعية والسببية لَمَا كان ثمَّة حاجةٌ لإجراء تعديلٍ على مفهوم إصابة العمل بموجب المرسوم التشريعي رقم ١٠٤ تاريخ لعام ١٩٦٣ الذي فَصَل بين عبارتَيْ "حادث أثناء العمل" و"حادث بسبب العمل" بالحرف " أو"!

ويذهب الفقه الفرنسي إلى عدم جواز البحث في العلاقة السببية بين الحادث والعمل فيما يتعلق بحوادث الشجار، وذلك على أساس أنه لولا العمل لَمَا تم اللقاء بين العمال المتشاجرين، فضلاً عن أن أحوالَ العمل قد فرضت مجاورةَ العامل المعتدي والاحتكاك به فكانا السببَ في نشوء الصلة التي بمناسبتها وقعَ الاعتداء. بالإضافة إلى أن وقوعه في مكان العمل يعكِس تقصيراً من جانب صاحب العمل في اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمنع وقوع حوادث الشجار.

ولم تكن هذه الحوادث – في السابق– تُعَدُّ حوادثَ عمل متى كان سببُها العداوةُ الشخصية بين العمال غير المتصلة بالعمل[3].

بينما يرى بعض الفقهاء جوازَ دَحْض قرينة الإسناد المهني فيما يتعلق بحوادث الشجار بين العمال وإثباتِ عدم وجود علاقةٍ سببية بين الحادث والعمل[4].

أما عن تعطيل تطبيق قرينة الإسناد المهني، فإنه يُرتِّب إلقاءَ عبء الإثبات من جديد على العامل المصاب، أو على المستحقين عنه في حال وفاته.

ولهذا التعطيل حالاتٍ معينة تناولها كلٌّ من الاجتهادَيْن الفقهي والقضائي الفرنسي، منها ما يتعلق بمسائلَ إجرائية، ومنها ما يتعلق بطبيعة الحادث.

---

[1] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص٤٩.

[2] اجتهاد الوزارة رقم ع ٥/٧٢٣٠ تاريخ ١٩٦٨/٩/١٦، مذكور لدى: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦٦، واجتهادها رقم ٨٧٩٦/د/٢ تاريخ ١٩٦٠/٩/١٥، واجتهادها رقم د/٢/٩٩٦٢ تاريخ ١٩٦٠/١٠/١٦. مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١٠٧. وقد كان القانون السوري القديم يُخرج من نطاق الضمان، إصابةَ العامل التي تقع في أثناء العمل وإنما بسببٍ لا يتعلق به، كاعتداء عاملَيْن على بعضهما لنزاعٍ شخصي، حتى وإنْ أصابتهما الآلة التي يعملان عليها أو أصابت أحدهما. يُنظر: سعد حبيب، مرجع سابق، ص ٥٩ ؛ التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية والقرارات المنفذة لها. ملحق ج٦، إعداد: شفيق طعمة وأديب استانبولي، مرجع سابق، ص ٦٩٥.

[3] د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٤٦.

[4] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص٤٨ وما بعدها.

ففي حال لم يتحقق الترافق الزمني بين الحادث الذي يقع في أثناء العمل والضرر الناجم عنه تَسقطُ قرينة الإسناد المهني، ويترتب على العامل المصاب إثباتُ الصلة السببية[1]. فكلما كان ظهور الضرر متأخراً وبان الفارق الزمني بينه وبين الحادث، ضَعُفت قرينة إسناد الضرر للحادث[2].

ويؤثر ضعف إحدى القرائن في القرائن الأخرى كونها سلسلةً لا يجوز قطعها إلى أن نصل إلى آخرها، أيْ قرينة الإسناد المهني. فقد أوجبت محكمة النقض الفرنسية في أحد قراراتها وجوبَ قيام المستحقين عن العامل المتوفى بسبب حادث عمل بإثبات الصلةِ السببية بين الوفاة وحادث العمل، وذلك لوقوع الوفاة بعد أكثر من ثلاثٍ وعشرين سنة من ثبوت العجز، وبعد أكثر من خمس عشرة سنة من تاريخ آخر إعادةٍ لتقدير لنسبة العجز الدائم الجزئي الناجم عن الحادث[3]، مما يعني وقوعَ الوفاة بعد الحادث بمدةٍ طويلة لا يمكن معه عَدُّها حاصلةً بسببه.

وتُعطَّل قرينةُ الإسناد المهني أيضاً في حال وقع الضرر بسبب حادثٍ جديد لا يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالحادث الأساسي. فعلى العامل، في هذه الحالة، إثباتُ العلاقة السببية، كأن يُثبِت أن الحروق البليغة التي أصابته بسبب اشتعال الضمادات المبلَّلة بسائلٍ قابل للاشتعال لدى قيامه بإشعال سيجارة كانت بسبب حادث عمل سابق أصابه بجرحٍ في يده. أو أن يُثبِت المستحقين عن العامل المتوفى أن حادثَ العمل الأساسي كان السبب وراء انتحار العامل[4]، كأن ينتحر بسبب إصابته بانهيارٍ عصبي بسبب الإرهاق في العمل، وكان هذا الانهيار العصبي قد كُيِّف كحادثِ عمل[5].

ولَمَّا كان للتشريح دورٌ مهم – كما هو معلوم– في الحصول على الرأي الطبي الذي لا يقتصر على معرفة سبب الوفاة وإنما أيضاً على وجود علاقةٍ بين سبب الوفاة وشروط العمل[6]، فإن رَفْضَ المستحقين عن العامل المتوفى طلبَ المؤسسةِ التأمينية بتشريح الجثة، يؤدي إلى تعطيل قرينة الإسناد المهني، إذ إن هذا الرفض يُعيق إمكان تقديم الدليل المعاكس، أو يجعلُ ذلك أكثر تعقيداً[7].

---

1 BUHL. Michel. Op.cit. p 80.
2 V. BADEL. Maryse. Op.cit. p 212.
3 Cass.soc., 13 févr. 1997, n° 623, n° 95-15.533. CA. Versailles, 21 mars. 1995. www.courdecassation.fr.
4 Cass.soc., 13 juin. 1979, Bull.civ. V, n° 53.
5 Cass.soc., 11 juin. 1981, Bull.civ. V, n° 532.

مذكور لدى: رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٢٦٨ .

6 CA. Versailles, ch, 5e du 11/10/1984, B juridique, Ib-D3-rose, V. Malaise suivie ou non de décès survenu au temps et au lieu du travail. INRS, Fiche n° 1. www.inrs.fr.
7 Cass.soc., 28 oct. 1954, Bull.civ. IV, n° 648.

مذكور لدى: رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٢٦٨ .

وينص القانون الفرنسي صراحةً على حجب هذه الاستفادة عن المستحقين عن العامل المت وفى[1]، مما يوجب عليهم إثباتَ العلاقة السببية بين الحادث والوفاة[2].

كما تُعطِّل قرينة الإسناد المهني في حال وقعت النَّكسة بعد انتهاء العلاج، فتطبي قُ ه ذه القريد ة يقتصر على حادث العمل الأصلي والضرر الناجم عنه فقط، أما في حال وقعت نكسةٌ تتعل ق بحد ادث عمل، فعلى المصاب إثباتُ أن لِظهور هذه الأعراض المرضية المدَّعى بها ا صد لةً بحد ادث العم ل الأصلي[3].

وعلى ذلك، لا تُطبَّق قرينة الإسناد المهني بالنسبة إلى الأضرار التي تظهر لاحق اً عل ى ت اريخ الحادث، أو في حالة النكسة[4].

وتُعطَّل قرينة الإسناد المهني أيضاً في حال تأخرُّ الإبلاغ بحادث العمل، أو كان هذا الإبلاغ قائم اً على بياناتٍ غير صحيحةٍ أو ناقصةٍ من قِبَل العامل المصاب، إذ يُرتِّب هذا التقصد ير – فضد لاً ع ن وجوب إثبات مادية الحادث– وجوبَ إثباتِ العلاقة السببية بين هذا الحادث والضرر الناجم عنه[5].

وعلى الرغم من تطلبِ معيار السببية إلى جانب معيار التبعية وإمكانِ دحض قرينة الإسناد المهني، فإن وجودَ الشك حول كون سبب الحادث متعلِّقاً بالعمل أو لا إنما يُفسَّر لمصلحة العامل المصاب، ومن ثَمَّ، فإنَّ السببَ يُعدُّ متعلقاً بالعمل حكماً – وإنْ لم يثبت واقعاً– فيُعدُّ الحادثُ الذي يقع في أثناء العم ل حاصلاً بسبب العمل.

ويؤيد الفقه هذا الحكم أيضاً فيما يتعلق بقرينة إسناد الضرر إلى حادث، وذلك في حال تَقرَّر احتمالُ وقوع الضرر بسبب الحادث أو بسبب آخر وتعذرتْ معرفةُ السبب الحقيقي؛ فيُعدُّ الضرر، ف ي ه ذه

---

[1] SAINT-JOUR S. Yves: Les CPAM et la présomption d'imputabilité en matière d'accidents du travail, Dalloz. n° 43, 2000. p 653.

[2] المادة L 442-4 CSS.

[3] Handicap et accident du travail, le site des personnes handicapées. www.handroit.com; et V. BUHL. Michel. Op.cit. p 154.

[4] PEYRETHON. D et CHOUDAT. Dominique. Op.cit. p 2286.

[5] PEYRETHON. D et CHOUDAT. Dominique. Op.cit. p 2289.

وأيضاً: رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٢٦٨.

وفيما يتعلق بالاعتداء المعنوي الفجائي، يستفيد المصاب من قرينة الإسناد المهني بشرط أن يقوم بالإبلاغ مباش رةً ع ن النت ائج النفسية المترتبة على الوقائع التي جَرَتْ في مكان وزمان العمل، أو في حال كانت هذه الاضطرابات النفسية قد وقعت ف ي وق تٍ قريبٍ يسمح بتطبيق هذه القرينة. أما في حال ظهورها متأخراً، فلا يُستفاد من القرينة، وعلى المصاب إثباتُ وجود علاق ةٍ ب ين الحالة النفسية والحادث الفجائي. أما بالنسبة إلى الاعتداءات المعنوية المتكررة، فلا يمكن تحديدُ الواقعة المسببة، وللمصاب طل بُ التكييف المهني للمرض وفق النظام المُكمِّل– إذ لم يَرِدْ الاعتداء المعنوي في جدول الأمراض المهنية الفرنس ي –وذل ك بت وافر الشروط المهنية للمرض غير المُجدول.

Handicap et AT, le site des personnes handicapées, handictec.Handroit.fr.

الحالة، ناجماً عن الحادث ترجيحاً لمصلحة العامل[1]، وخصوصاً في حال عُثر على جثَّة العامل خلال زمن وفي مكان العمل من دون إمكان تحديد السببِ الحقيقي لوفاته[2].

وعلى ذلك، يُعدُّ الضرر أثراً من آثار الحادث إذا لم تَثبُت نسبته إلى سببٍ آخر، أو تَعذَّر إسناده إلى سببٍ مُحدَّد وأكيد[3].

وقد تبنى الاجتهاد القضائي الفرنسي –سابقاً– قاعدةَ الشك، فالعاملُ الذي يتوفى في أثناء عمله مـ ن دون أن يُعرف سببُ هذه الوفاة يَستحق تعويضَ إصابة العمل، طالما لم يُثبت صاحبُ العمل وقوعَها ا بسبب استعدادٍ جسمانيٍ داخلي لدى العامل[4]، كإصابته بمرضٍ سابق.

وجاء الاجتهاد القضائي الفرنسي الحديث ليؤكد تلك القاعدة، إذ تُطبَّق قرينة الإسناد المهني في حال كانت أسبابُ وفاة المصاب في أثناء العمل غير ممكنةِ التحديد[5]، ولم يثبت وقوعها بسـ ببٍ لا يتعلـ ق بالنشاط المهني للعامل[6].

---

[1] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٤٦.

[2] د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٦١.

[3] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٤٦.

[4] محكمة استئناف ديجون تاريخ ١٩٤١/٧/١٠، مجموعة اجتهادات طوارئ العمل ١٩٤٢ صـ فحة ١٣، ونقـ ض فرنسـ ي فـ ي ١٩٤٨/١٢/١٨، مذكورة لدى: سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجـ ع سابق، ص ٢٠٢ ؛ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٥٤.

[5] CA. Besançon, ch, soc, 23 avr. 1996, n° 1028, n° 96-554. www.courdecassation.fr.

[6] PEYRETHON. D et CHOUDAT. Dominique. Op.cit. p 2287.

إلا أن المؤسسة التأمينية الفرنسية تتشدَّد– كما سيأتي تفصيله – في الأخذ بقاعدة تفسير الشك لمصلحة العامل عند تكييفها المهنـ ي للحادث.

المبحث الثالث

إجراءات التكييف المهني للحادث

تتجلى أهمية الإبلاغ بحادث العمل في كونه يفتح البابَ أمام إجراءاتِ الاعتماد الطب ي والق انوني، التي تُعدُّ شروطاً أولية لازمةً لتفعيلِ حقوق المصاب، ولترتيب آثارِ تطبيق النظام الق انوني لإص ابة العمل.

وللتكييف المهني للحادث ميزاتٌ مهمة، إذ يستحق المصاب تعويضاً ذا أفض ليةٍ عل ى تع ويض الإصابة الطبيعية، فضلاً عن استفادته من التعويض العيني الذي يتمثل في مجانية الرعاية الطبية م ن علاجٍ وتأهيل.

بناءً على ما سبق، سيُقسم هذا المبحث إلى مطلبيْن، يَبحث الأول منهما في الإبلاغِ بحادث العم ل، بينما يَبحث المطلب الثاني في التكييفِ المهني للحادث والقرارِ الذي يصدر في هذا الشأن.

المطلب الأول- الإبلاغ بحادث العمل

Déclaration de l'accident du travail

يبقى حادثُ العمل الذي لا يبلَّغ به مجردَ واقعة، فلا بد من القيام بهذا الإجراء ليَستكملَ حادث العمل شروطَ قبوله من الناحية القانونية، ولتَترتَّب آثاره.

وبناءً على ذلك، فقد أناط القانون بكلٍّ من صاحب العمل والعامل المصاب مسؤوليةَ الإبلاغ بحادث العمل، ورتَّب على الإخلال به، كلياً - بعدم القيام به-، أو جزئياً- في حال تأخر القي ام ب ه- آث اراً مهمة.

وقد تناولت المادة العاشرة من الاتفاقية العربية رقم ٣ لعام ١٩٧١، المتعلق ة بالمس توى الأدن ى للتأمينات الاجتماعية هذا الإجراءَ، إذ نصت على أن يُحدِّد التشريع الوطني إجراءاتِ الإبلاغ بإص ابة العمل، ويُراعى في ذلك تبسيطُ الإجراءات.

وعلى ذلك، سيتناول هذا المطلب فرعيْن، يعالج الأول منهما التزامَ الإبلاغ بحادث العمل، ثم يتناول الفرع الثاني أهميةَ القيام بهذا الإبلاغ.

الفرع الأول- التزام الإبلاغ بحادث العمل

بسبب تعدُّد الملتزمين به، يُقسَم التزام الإبلاغ بحادث العمل إلى شقَّيْن، أولهما، التزامُ العامل المصاب بإبلاغ صاحب العمل بحادث العمل، وثانيهما، التزام صاحب العمل بإبلاغ المؤسسةِ التأمينية والجهات الأخرى التي يُحدِّدها القانون.

فأما عن التزام العامل المصاب بإبلاغ صاحب العمل بالحادث، فينص القانون السوري على التزامه بإبلاغ صاحبِ العمل أو مندوبه فوراً بأيِّ حادثٍ يكون سبباً لإصابته والأوضاع التي وقع فيها، متى سمحت حالته بذلك[١].

وعلى ذلك، فقد اشترط القانون السوري تنفيذَ التزام الإبلاغ مباشرةً، فلم يُعطِ مهلةً لذلك، وذلك خلافاً للقانون السعودي، الذي ألزم العاملَ المصاب بإبلاغ صاحب العمل كتابةً خلال سبعة أيام[٢]. وكذلك القانون الفرنسي، الذي يُلزم العامل المصاب بإبلاغِ صاحب العمل أو أحد مفوَّضيه، سواء يومَ وقوع الحادث، أم خلال أربع وعشرين ساعة[٣]. ويتم هذا الإبلاغ شفهياً، أو برسالةٍ مضمونة في حال استحال الإبلاغ الشفهي[٤].

كما يلتزم العامل المصاب، وفق القانون الفرنسي، في حال كان يعمل لدى منشأةٍ مستخدِمة، بإبلاغها بالحادث[٥]. ويترتب على هذه المنشأة إعلامُ منشأة العمل المؤقت خلال مدة ثمانٍ وأربعين ساعة[٦].

وقد ربطت القوانين تنفيذَ هذا الالتزام بالاستطاعة، إذ أورد المشرع السوري عبارة "متى سمحت حالته بذلك"، التي تُفيد ربطَ التزام العامل المصاب بالإبلاغ بحادث العمل بشرطِ الاستطاعة.

ويُجيز الفقه السوري - أيضاً - تنفيذَ التزام الإبلاغ من قِبل ذوي العامل المصاب، كأن يقع الحادث بينما العامل بَعيدٌ عن إشراف صاحب العمل كما في حادث الطريق، فيتعذرَ عليه لأسبابٍ صحية الحضورُ لإبلاغه أو لإبلاغِ مندوبه فيجوز القيام بهذا الإبلاغ من قِبل ذويه[٧].

---

[١] المادة ٣٦.

[٢] الفقرة ١ من المادة ١ من اللائحة التنفيذية.

[٣] المادة R 441-2 CSS.

[4] Accident du travail, accident du trajet, accident de mission: Le point. Dossier expertise publié par l'OGACA. www.ogaca.org.

[٥] المادة L 412-4 CSS.

[٦] المادة R 412-2 CSS.

[٧] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٠٠. وتُلزم المادة ٣٧ من القرار رقم ٩٠٣ تاريخ ٢٩-٧-١٩٧٨ المصابَ بحادثٍ وقع خلال مدة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه أن يبلغ الشرطة المختصة، وأن يُحرِّر محضرَ ضبط بالحادث، ويُبلغُ صاحبَ العمل برقمه وتاريخه إذا سمحت له حالته بذلك. وعلى صاحب العمل إبلاغُ المؤسسة بالإصابة وإثبات رقم المحضر وتاريخه أو مذكِّرة الشرطة في الإبلاغ المنصوص عليه في المادة ٣٩ من القانون،

في حين أجاز الاجتهاد القضائي المصري[1] أنْ يتراخى تنفيذ التزام الإبلاغ إلى وقت ظهور أثر الحادث في جسم العامل[2].

إذ إن من الحوادث ما لا يترتب أثره فور وقوعه، وإنما يتراخى ظهوره مستغرقاً بعض الوقت، فيتراخى التزام الإبلاغ إلى وقتِ ظهور هذا الأثر. فقد يقع حادثٌ للعامل فلا يَستشعرَ بتزايد ما سبَّبه له من ضررٍ مباشرةً، وقد يُنقل إلى المستشفى فتتولى الإدارةُ هذا الإبلاغ[3].

وينص القانون الفرنسي صراحةً على ربط تنفيذ التزام الإبلاغ بالاستطاعة، إذ يستثني حالات الاستحالة المطلقة أو تَعذُّر الإبلاغ لأسبابٍ مبرِّرة[4]، فضلاً عن إجازته الإبلاغَ الكتابي في حال تعذُّر الإبلاغ الشفهي، كأن يكون العامل المصاب مكلفاً بمهمةٍ خارجية، أو أن يكون عاملَ منزل[5].

أما عن التزام صاحب العمل بالإبلاغ بحادث العمل، فينص القانون السوري على التزام صاحب العمل أو المشرف على العمل بإبلاغ المؤسسة التأمينية بكل إصابةِ عمل تقع بين عماله فورَ وقوعها، مع وجوب تسليم المصاب –عند نقله لمكان العلاج– أو لمرافقه صورةً عن هذا الإبلاغ وفق النموذج المُعدّ لهذا الغرض[6].

ويلتزم صاحب العمل بهذا الإبلاغ سواء أدى الحادث إلى توقفِ العامل عن القيام بالعمل أم لا[7]. وينص القانون المصري على حكمٍ مماثل[8].

وعلى المصاب في حال رفض صاحبُ العمل الإبلاغَ عن الإصابة أن يتقدم مباشرةً إلى المؤسسة ويُبلغها بإصابته ورقم محضر الشرطة وتاريخه المنظم بالحادث، وأن يُوقِّع بنفسه ذلك البلاغ بعد استيفاء بياناته طبقاً للنموذج الذي تُعدُّه المؤسسة لذلك.

[1] لم ينص القانون المصري صراحةً على التزام المصاب بالإبلاغ عن الحادث، سواء لصاحب العمل أم للمؤسسة التأمينية.

[2] نقض مدني مصري رقم ٢٩/٢١٩ ق تاريخ ١٩٦٤/١/٨ س ١٥ – ٣٥١/٨، مبدأ رقم ٣١، مذكور في: اجتهادات محكمة النقض المصرية، أحكام النقض العمالية والمدنية والجنائية في التأمين الاجتماعي، إعداد : محمد فهيم أمين، مرجع سابق، هامش ص ٥٣.

[3] نقض مصري رقم ٢١٩ لسنة ٢٥ ق جلسة ١٩٦٤/١/٨ س ١٥ ص ٣٥، مذكور في: اجتهادات محكمة النقض المصرية، أحكام النقض العمالية والمدنية والجنائية في التأمين الاجتماعي، إعداد : محمد فهيم أمين، مرجع سابق، ص ٥٣.

[4] المادتان: L441 - 1CSS , R441 - 1 CSS.

[5] Accident du travail, accident du trajet, accident de mission: Le point. Dossier expertise publié par l'OGACA. www.ogaca.org.

[6] راجع المادة ٣٩. بينما يُلزِم القانون رقم ٥٦ لعام ٢٠٠٤ صاحبَ العمل الزراعي بإعلام دائرة تفتيش العمل الزراعي خلال ثلاثة أيام بإصابات العمل والأمراض المهنية التي تعرض لها عماله. وتقوم الجهة الي تتولى التحقيق في الإصابة بإبلاغ دائرة التفتيش فوراً بوقوعها وترسل إليها نسخةً من ضبط التحقيق، كما تُعلِم فرع المؤسسة التأمينية بصورةٍ عن الضبط. [الفقرتان أ–ب من المادة ١٢٩].

[7] يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٢٩ ؛ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٢٨.

[8] المادة ٦٥: "..على صاحب العمل.. أو المشرف على العمل إخطارُ الهيئة المختصة على الأنموذج الذي تُعدُّه لهذا الغرض عن كل إصابة عمل تقع بين عماله فور وقوعها، وأن يُسلِّم المصاب عند نقله لمكان العلاج أو لمرافقه صورةً من هذا الإخطار".

وفي حين يشترط كلٌّ من القانونيْن السوري والمصري تنفيذَ صاحب العمل التزامَه بالإبلاغ مباشرةً من دون إعطاء مهلةٍ لذلك، أجازت بعض القوانين تنفيذَ هذا الالتزام ضمن مهلةٍ محدَّدة، فينص القانون اللبناني على التزام صاحب العمل بإبلاغ المؤسسة التأمينية خلال ثمانٍ وأربعين ساعة على الأكثر من تاريخ وقوع الحادث(١)؛ بينما ينص القانون السعودي على وجوب الإبلاغ خلال ثلاثة أيام من تـ اريخ إبلاغه بالحادث، أو من تاريخ علمه بوقوعه(٢)، فربط هذا القانونُ – صراحةً – التزامَ الإبـ لاغ بعلـ م صاحب العمل بوقوع الحادث.

وينص القانون الفرنسي أيضاً على التزام صاحب العمل أو مُفوَّضه بالإبلاغ بأيِّ حادثٍ يُعلَم بـ ـه(٣) وذلك خلال مدة ثمانٍ وأربعين ساعة(٤). ولا تبدأ هذه المدة المُحدَّدة للإبلاغ بالحوادث التي تقع خـ ارج ملحقات المنشأة إلا من تاريخ علمه بالحادث(٥).

ويترتب على المنشأة المستخدِمة أيضاً إبلاغُ كلٍّ من مركز خدمة الوقاية فـ ـي المؤسسـ ـة التأمينيـ ـة ومفتش العمل بالحادث خلال مدة ثمانٍ وأربعين ساعة(٦).

وتسهيلاً لإجراءات الإبلاغ، يُجيز القانون الفرنسي قيامَ صاحب العمل بهذا الالتزام عبـ ـر الشـ ـبكة الالكترونية(٧).

وفضلاً عن التزامه بالإبلاغ، يُلزِم القانون الفرنسي صاحبَ العمل أيضاً بتزويد العامـ ـل المصـ ـاب بورقة الإصابة(٨)، الضروريةِ لتلقي العلاج المجاني وللمطالبة -فيما بعد- بتعويض إصـ ـابة العمـ ـل. وللعاملِ المصاب مطالبةُ صاحب العمل بهذه الورقة مباشرةً، وإلا فَمِنَ المؤسسة التأمينية(٩).

وقد حَصَرَ القانون السوري بعبارة "فورَ وقوعها" التزامَ صاحب العمل بالإبلاغ وقَيَّده، وذلـ ـك مـ ـن دون أن يعالجَ صراحةً مسألةَ الاستطاعة، خلافاً للقانون الفرنسي الذي رَبَطَ الالتزامَ بِعلم صاحب العمل

---

(١) الفقرة ١ من المادة ٥٨.

(٢) الفقرة ٢ من المادة الأولى من اللائحة التنفيذية.

(٣) المادة L441-2 CSS.

(٤) المادة R441-3 CSS. وتفرض المادة R 471-3 CSS عقوبةَ الغرامة وفق مخالفات الدرجة الرابعة في حال خالف صـ ـاحبُ العمل التزامَ الإبلاغ، وتُزاد هذه الغرامة إلى مخالفات الدرجة الخامسة في حال وقع العود خلال سنة.

(٥) المادة R 441-3 CSS.

(٦) المادة R 412-2 CSS.

(٧) المادة L 133-5 CSS. وهو ما ينطبق أيضاً على التزام المصاب بالإبلاغ.

(٨) المادة L441-5 CSS.

V. BUHL. Michel. Op.cit. p 43.

وتفرض المادة R 471-3 CSS عقوبةَ الغرامة وفق مخالفات الدرجة الرابعة في حال لم يقم صاحب العمل بالتزام تزويد المصاب بورقة الإصابة، وتُزاد الغرامة إلى مخالفاتِ الدرجة الخامسة في حال وقع العود خلال سنة.

(٩) المادة R 441-8 CSS

V. DUVIVIER. Marc: Le régime des accidents du travail. 10/10/2003. www.cfdt.fr.

بالحادث، ونصَّ على أن تبدأ مدة الإبلاغ بحق صاحب العمل من تاريخ علمه لا من تاريخ وقوع الحادث.

كما عالج القانون الفرنسي الحالةَ التي يقع الحادث فيها خارج المنشأة، كما هي الحال فيما يتعلق بالحوادث التي تقع لعمال المنازل، ولكلٍ من الجوال والممثل والوسيط التجاري- VRP-، والمُكلَّفين بالمهام الخارجية، إذ نص على أن تبدأ مدة الثمان والأربعين ساعة من تاريخ إبلاغ صاحب العمل شخصياً بالحادث[1]، وليس من تاريخ وقوعه[2].

ولا يعكِس إبلاغُ صاحب العمل بحادث العمل رأيَه الشخصي بالحادث، من حيث كونه مهنياً أو لا. وعلى ذلك، لا يُعدُّ قيامه بالإبلاغ اعترافاً ضمنياً منه بمهنية هذا الحادث، فضلاً عن أنه لا يمسُّ حقوقَ الدفاع الخاصة بصاحب العمل[3].

فأيَّاً كان رأيه حول أسباب الحادث، يُعدُّ صاحبُ العمل مرتكباً إهمالاً يُحاسَب عليه في حال لم يقم بالتزام الإبلاغ بحادث العمل[4].

ويُطرح سؤالٌ هاهنا حول انتقال التزام صاحب العمل، في حال أخلَّ به، إلى العامل المصاب، أو إمكانَ قيامِ هذا الأخير بإبلاغ المؤسسة التأمينية والشرطة مباشرةً؟

يرى الفقه السوري أن العاملَ المصاب غير ملتزمٍ بإبلاغ المؤسسة التأمينية مباشرةً بالحادث إلا إذا امتنع صاحب الالتزام الأصيل -أيْ صاحب العمل- عن تنظيم إبلاغٍ بالإصابة أصلاً، أو رفضه الاعترافَ بها[5].

أما القانون الفرنسي، فينص على إمكان قيام المصاب بإبلاغ المؤسسةِ التأمينية مباشرةً، وذلك خلال سنتيْن من تاريخ وقوع الحادث[6].

---

[1] المادة R441-3 CSS.

[2] Accident du travail, accident du trajet, accident de mission: Le point. Dossier expertise publié par l'OGACA. www.ogaca.org.

[3] SAINT-JOUR S. Yves: Le défaut de déclaration de l'accident par l'employeur et ses conséquences. Op.cit. p 605.

4 Cass.soc, 15 nov 2001, n° 99-21-638, ROCHEBLAN. Eric: Accident du travail, déclarez d'abord, contestez ensuite. Le journal électronique: www.village-justice.com. 27/6/2002.

[5] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٩٩. وتُلزم المادة ٣٨ من القرار السوري رقم ٩٠٣ تاريخ ٢٩-٧-١٩٧٨ المصابَ الذي يعمل لدى صاحب عمل غير مشترك في المؤسسة، ويرفض هذا الأخير الإبلاغَ عن الإصابة، بأن يبلغ الشرطةَ المختصة، وأن يحرِّر محضر ضبط بذلك، ثم يتقدم إلى المؤسسة ويبلغها بإصابته وبرقم المحضر وتاريخه، وعليه أن يُوقِّع بعد استيفاء بياناته على البلاغ طبقاً للنموذج الذي تُعده المؤسسة لهذا الغرض متى سمحت حالته بذلك.

وتُلزم المادة ٣٧ من القرار ذاته المصابَ بحادث [طريق] وقعَ خلال مدة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، في حال رفض صاحب العمل الإبلاغَ عن الحادث، أن يبلغَ المؤسسةَ بإصابته وبرقم محضر الشرطة وتاريخه المنظم بالحادث، وأن يوقِّع بنفسه ذلك البلاغ بعد استيفاء بياناته طبقاً للنموذج الذي تُعدُّه المؤسسة لذلك.

[6] المادة L441-2 CSS.

فلِقيام العامل المصاب بالتزام الإبلاغ بالحادث أهميته – كما سيأتي تفصيله–، ذلك أن للتأخير عن الإبلاغ – كَما أنَّ لِعدم القيام به– آثاراً تمس حقوقَ العامل المصاب على أكثر من صعيد.

وإلى جانب التزام صاحب العمل بإبلاغ المؤسسة التأمينية، تُلزِم بعض القوانين صاحبَ العمل بإبلاغ قسم الشرطة، فينص القانون السوري على وجوب إبلاغها بكلِّ حادثٍ يُصاب به أحد عماله إصابة تُعجزه عن العمل، وذلك خلال مدة ثمانٍ وأربعين ساعة من تاريخ تغيبه عن العمل بسبب تلك الإصابة[١]. ويجب أن يشتمل هذا البلاغ على اسم المصاب، عنوانه، موجزٍ عن الحادث وأوضاعه، نوع الإصابة، والجهة التي نُقِلَ إليها المصاب لعلاجه[٢].

وعلى ذلك، فقد حَصَرَ القانونُ هذا الالتزام من جهة، وذلك بالنسبة إلى الحوادث التي تمنع العاملَ من الاستمرار في عمله، وأطْلقه من حيث صفةِ الحادث من جهةٍ أخرى، سواء وقع في أثناء العمل أم خارجه، زمناً أو مكاناً، وسواء كوَّن إصابة عمل أم لا[٣].

وينص القانون المصري أيضاً على التزام صاحب العمل أو المشرف على العمل بإبلاغ قسم الشرطة، آخذاً بذلك بموقفِ المشرع السوري، سواء من حيث ما يشتمل عليه هذا البلاغ، أم من حيث الحصر، وذلك فيما يتعلق بالحوادث التي تُعجِز العامل عن أداء عمله، أم الإطلاق من حيث نوع الحادث[٤].

وقد فَرَض كلا القانونيْن – السوري والمصري– عقوبةً في حال لم ينفذ صاحبُ العمل التزامَه بإبلاغ الشرطة[٥].

أما القانون الفرنسي، فلم ينص على التزام صاحب العمل بإبلاغ الشرطة عن حادث العمل. أما فيما يتعلق بحوادث العمل التي تقع في المنشأة من دون أن تَتسبَّب بالتوقف عن العمل، أو تستلزم علاجاً

V. Accident du travail, accident du trajet, accident de mission: Le point. Dossier expertise publié par l'OGACA. www.ogaca.org.

١ فلا تبدأ مدة الثمانِ والأربعين ساعة من تاريخ وقوع الإصابة. يُنظر خالد العنادي، مرجع سابق، ص ١٥.

٢ المادة ٤١.

٣ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٣٩.

٤ د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٣١٩.

المادة ٦٣: "...بإبلاغ الشرطة عن كل حادثٍ يقع لأحد عماله يُعجزه عن العمل، وذلك خلال ٤٨ ساعة من تاريخ تغيبه عن العمل...".

٥ تنص المادة ١١٠ من القانون السوري على عقوبة الغرامة التي لا تقل عن ١٠٠٠ ل.س ولا تتجاوز ٥٠٠٠ ل.س لكل من يخالف... المادة ٤١. وتنص الفقرة ب من المادة ١٨٠ من القانون المصري على عقوبة الغرامة التي لا تقل عن ١٠٠ قرش ولا تجاوز ٢٠٠٠ قرش في حال مخالفة المادة ٦٣.

طبياً، فقد أجاز القانون الفرنسي للمؤسسةِ التأمينية أن تُجيز لصاحبِ العمل تسجيلَها في سجلٍ خ اص من دون الإبلاغ بتلك الحوادث[١].

وفي حال استلزم حادثُ العمل المُسجّل – لاحقاً على وقوعه– توقفاً عن العمل أو علاجاً طبياً، فعلى صاحب العمل الإبلاغُ به خلال ثمانٍ وأربعين ساعة من وقوع الحادث الجديد[٢].

وللسجلِّ الخاص للحوادث أهميةٌ في لَفْت نظر صاحبِ العمل إلى الحوادث التي، ولو لم تُ ؤدِ إل ى نتيجة، فإنها قد تتكرَّر وينجم عنها عجزٌ أو وفاة، وذلك لتفادي سببها؛ فإن كان عاملاً مُهمِ لاً فين ذره، وإذا كان عيباً في آلةٍ فيُصلحه، أو خللاً في شروط العمل فيُنظِّمها، وإذا كان بسبب طريقة التعامل التي أدَّت إلى شجارٍ بين العمال، فيُركِّز صاحب العمل مسألةَ تحسين العلاقات في منشأته...[٣].

أما القانون السوري، فيُلزِم صاحبَ العمل بأن يُعِدَّ –في كلِّ مكانٍ يُ زاول في ه العم ل– س جلاً لإصابات العمل يدوِّن فيه ما يقع من إصاباتِ العمل نتيجةً لحوادثَ أو أمراضٍ مهنية بمجرد إبلاغِه بها من قِبل العامل المصاب[٤].

فعلى عكس السجل الواجب تنظيمه، وفق القانون الفرنسي، يضم السجل، وفق الق انون الس وري – إلزاماً– كلَّ إصابات العمل سواء أدَّت إلى توقفٍ عن العمل أم لا، وسواء تل ك الت ي ت م إب لاغُ المؤسسة التأمينية بها أو لا.

الفرع الثاني– أهمية الإبلاغ بحادث العمل

يُعَدُّ الإبلاغ بحادث العمل أحد الالتزاماتِ التي فرضها القانون حمايةً لحقِّ العام ل ف ي تع ويض إصابة العمل[٥].

فالإبلاغ ما هو إلا وسيلةٌ لإعلام الجهات التي فَرَضَ القانون قيامَها بالتزاماتٍ معينة تج اه العام ل المصاب.

---

١ المادة L441-4 CSS.

٢ المواد: L 441-4 CSS، D444-1 à D441-4CSS.

V. Accident du travail. Publication de le CCIP [Chambre de commerce et d'industrie de Paris], n° 8, oct, 2004. www.ccip.fr.

٣ تَفرُض المادة R 471-3 CSS عقوبةَ الغرامة وفق مخالفات الدرجة الرابعة في حال لم يقم صاحب العم ل بالتزام ه بتس جيل الحوادث الخاصة في هذا السجل، وتُزاد الغرامة إلى مخالفات الدرجة الخامسة في حال وقع العود خ لال س نة. وتم نح الم ادة L471-1CSS المؤسسةَ التأمينية حقَّ استرداد كامل النفقات التي تكبدتها في تعويض حادث العمل من صاحب العم ل أو تابعي ه الذين لم يلتزموا بتسجيل الحوادث في هذا السجل الخاص.

٤ البند ٢ من المادة ٤٥.

٥ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٠٩.

ويُشكل عدم الوعي التأميني للعامل المصاب بحقوقه عائقاً أمام قيامه بالتزام إبلاغ صاحب العمل أو المؤسسة التأمينية[1]، فقد يُتابع عمله على الرغم من جرحٍ أو رضٍّ أصابه من دون أن يبلغ صاحبَ العمل بالحادث، وذلك إما حرصاً منه على استمرارية العمل، أو بهدف استحقاق الأجر، جاهلاً حقَّه في استحقاق أجرِ يوم الإصابة والتعويض المؤقت منذ اليوم الذي يليها[2].

وعلى الرغم من أفضلية تعويض إصابة العمل على تعويض الإصابة الطبيعية في كثيرٍ من الميزات، فقد لا يُبلِّغ العاملُ المصاب عن إصابته على أساس أنها حادث عمل، وإنما كحادثٍ عادي، وذلك كي لا يصطدمَ بقاعدة الحصانة – كما سيأتي تفصيله–، فتُتاحَ له مطالبةُ صاحب العمل بالتعويض أمام القضاء المدني، وهذا ما يُشجِّع على كتمِ الإبلاغ بكثيرٍ من حوادث العمل[3].

وقد يَصعب على العامل القيامُ بإبلاغ المؤسسة التأمينية بالحادث في حال تَنَصَّل صاحب العمل، إذ يَعُدُّ قيامَه بذلك مغامرةً تعني فقدانَه عملَه.

فالإبلاغُ بالحادث يُعَدُّ – بالنسبة إلى العامل– إعلاناً ضمنياً منه بأن صاحبَ العمل قد ارتكب خطأً في حقه، وأنه المسؤول عمَّا أصابه، مما قد يَحمِل صاحبَ العمل على البحث عن مُبرِّرٍ لتسريحه، أو حتى الانتقاص من أجره، وقد يُحْجِم العامل المصاب عن الإبلاغ بسبب تعرُّضه لتهديداتٍ حقيقية من جانب صاحب العمل.

وقد يقوم العامل المصاب بإبلاغ صاحب العمل متأخراً، وذلك لأسبابٍ خارجةٍ عن إرادته، من مثل متطلبات السرعة الإنتاجية التي تمنع المصابَ أن يترك العملَ قبل إتمامه. وكم من عمالٍ أصيبوا بجروحٍ خلال العمل فانتَظروا مدةَ الراحة أو حتى نهاية يوم العمل لإبلاغ صاحب العمل ولتلقي الإسعافات الأولية[4]!

وللتأخر في إبلاغ صاحب العمل والمؤسسة التأمينية تبعاتٍ مهمة، سواء على صعيد الإثبات، أم على صعيد فواتِ مدة المطالبة بالحقوق التأمينية عن طريق التقادم.

فوفق القانون السوري، عمَّمت المؤسسة التأمينية على فروعها في المحافظات وجوبَ إحالة إصابات العمل إلى المديرية العامة في حال تمَّ الإبلاغ بها بعد مرور شهرٍ على وقوعها، وللمديرية العامة، في هذه الحالة، البتُّ في مهنية هذه الإصابة.

---

1 LETOURNEUX. Véronique- Daubas et THEBAUD-MONY. Annie. Op.cit. p 28.

٢ وإنْ كان استحقاقُ العامل المصاب التعويضَ المؤقت يبدأ من اليوم التالي للإصابة إلا أن بدءَ صرف مبلغه يتأخر أسابيعَ وأحياناً أشهرَ بسبب بطء الإجراءاتِ الإدارية.

V. LETOURNEUX. Véronique- Daubas et THEBAUD-MONY. Annie. Op.cit. p 28.

3 Rapport: Spécificités de la prise en charge des ATMP par notre système de protection sociale. Op.cit. p 12.

4 LETOURNEUX. Véronique- Daubas et THEBAUD-MONY. Annie. Op.cit. p 28.

أما عن الإصابات التي تم الإبلاغ بها بعد مرورِ أكثر من سنةٍ على وقوعها، فلا يتم اعتمادها من قِبل المؤسسة التأمينية إلا عن طريق القضاء[1].

وعلى ذلك، تتجه الإجراءات نحو التعقيد في حال تأخرَّ إبلاغ المؤسسة التأمينية لأكثر من مدة شهرٍ من تاريخ وقوع الحادث، أما في حال مرت مدة سنةٍ على وقوعها، فإن المؤسسة لا تعتمدُ الإصابة إلا عن طريق القضاء[2]. وذلك بموجب دعوى يُقيمها العامل المصاب. ويقوم القضاء بتكييف الحادث، فإذا ما ثبت توافر شروطه المهنية، تلتزم المؤسسة التأمينية قانوناً بتعويض إصابة العمل[3].

ويُرتِّب القانون السوري على عدم القيام بالإبلاغ خلال مدةِ خمس سنواتٍ من تاريخ وقوع الحادث سقوطَ حقِّ العامل المصاب بمطالبة المؤسسة التأمينية بتعويضِ إصابة العمل[4]؛ فلا يبقى أمامه سوى اللجوء للقضاء المدني للمطالبة بالتعويض وفق قواعد المسؤولية المدنية. في حين يَفرِض على صاحب العمل، في حال لم يقمْ بإبلاغ المؤسسة التأمينية، عقوبةَ الغرامة[5]، إلا أنه لم يرتب على الإخلال بهذا الالتزام رجوعَ المؤسسة التأمينية عليه بنفقاتِ تعويض إصابة العمل.

---

[1] يُنظر تعميم المؤسسة رقم ٣-٩١٥٥ ص تاريخ ٢٩-١٠-٢٠٠٢. وتُطبَّق مدة الشهر والعام على الإصابات التي تقع لعمال القطاع الخاص فقط من دون القطاع العام [التعميم رقم ٩ تاريخ ٣-٨-١٩٦٩] فقد جاء في كتاب صادر عن المديرية العامة لمؤسسة التأمينات الاجتماعية رقم ٤-٩٥-١٥-ص آ تاريخ ٥-١٢-١٩٧٩: "اتخذ مجلس إدارة المؤسسة بتاريخ ١٧-١١-١٩٧٩ قراراً بعدم التقيد بمضمون التعميم إذا كان تأخير الإبلاغ عن الإصابة حاصلاً بسبب تقصير إحدى الجهات العامة في تنفيذ أحكام القانون. وعلى ذلك، يُقبل بلاغُ الإصابة عن عمال القطاع العام في أيِّ وقتٍ وبغض النظر عن تاريخ وقوع الإصابة". يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ص ٨٣٢-٨٣٣.

[2] شفيق حربا: إصابة العمل، مجلة المحامون السورية/ دمشق، السنة ٥٦، الأعداد[٧-٨-٩] تموز، آب، أيلول- لعام ١٩٩١، ص٥٢٩.

[3] يرتب القانون السعودي- على عدم قيام العامل المصاب بالإبلاغ فقدانَه حقَّه في المطالبة بصرف المعونة اليومية في الفقرة ١ من المادة ٣٠ من نظام التأمينات الاجتماعية، وفي حال تم الإبلاغ بعد فوات الميعاد، فليس له المطالبة بالمعونة اليومية عن المدة السابقة على الإبلاغ، ما لم يكن هذا التأخير مُبرَّراً [راجع الفقرة ١ من المادة الأولى من الفصل الأول من اللائحة التنفيذية]. وهو ما يطبق بالنسبة إلى بقية تعويضات إصابة العمل [المادة ٢٦ من الفصل الرابع من اللائحة التنفيذية]. في حين يرتب على تأخر صاحب العمل عن الإبلاغ من دون عذرٍ مقبول تبعاتٍ مالية تتمثل في حقِّ المؤسسة التأمينية بالرجوع عليه بقيمة المعونة اليومية المستحقة للعامل المصاب عن المدة السابقة على تاريخ الإبلاغ. [الفقرة ٢ من المادة الأولى المشار إليها آنفاً].

[4] المادة ١٠٠.

[5] المادة ١١٠: "يُعاقب بغرامة لا تقل عن ١٠٠٠ ل.س ولا تتجاوز ٥٠٠٠ ل.س كلُّ من يخالف حكماً من أحكام المواد: ... ٣٩...".

أما المشرع الفرنسي، فلم يُرتِّب آثاراً على التأخر في إبلاغ المؤسسة التأمينية، كما فعل المشرع السوري[1]، إلا أنه أوجب القيام به ضمن مدة المطالبة بالحقوق التأمينية، وهي سنتان[2] تحت طائلة سقوط هذه الحقوق بالتقادم. وتبدأ هذه المدة من تاريخ وقوع الحادث[3].

ويترتب على عدم قيام المصاب بالإبلاغ خلال مدة السنتين ضياعُ حقِّه في مطالبة المؤسسة التأمينية الفرنسية بتعويض إصابة العمل وبالإجراءات كلِّها المتعلقة بها، كالتكييف المهني للإصابة. ويؤدي الإبلاغُ بالحادث خلال هذه المدة إلى قَطْع مدة المطالبة بالتكييف المهني للحادث[4].

إلا أن الفقهَ الفرنسي يرتب آثاراً على التأخر في الإبلاغ بحادث العمل يَعُدُّها تبعةَ إهمالِ القيام بهذا الالتزام فيما يتعلق بالإثبات، إذ يُفوِّت عليه هذا التأخر على المصاب الاستفادةَ من قرينة الإسناد المهني بنَسْبِ الحادث إلى العمل[5]؛ فينبغي عليه، في هذه الحالة، إثباتُ وقوع الضرر بسبب حادث عمل لتَعطُّلَ كلٍّ من قرينة مادية الحادث وقرينة نسبة الضرر الذي أصابه إلى حادث[6].

كما يُطبَّق هذا الحكم أيضاً في حال كان الإبلاغ الذي تَقدَّم به العامل المصاب مخالفاً الوقائعَ أو شابَهُ النقص[7].

وفي حال تَقادَمَ حق المطالبة بالحقوق التأمينية نتيجةَ تقصير صاحب العمل بالقيام بإبلاغ المؤسسة التأمينية، فإن قاعدةَ الحصانة، وفق نص المادة L451-1 CSS، تُحظِّر على العامل المصاب – أو المستحقين عنه– الرجوعَ بهذه التعويضات على صاحب العمل[8].

---

[1] وإنما نص على عقوباتٍ جوازية من قبل المؤسسة التأمينية – كما سيأتي تفصيله–.

[2] المادة L 441-1 CSS.

"La déclaration à la caisse peut être faite par la victime ou ses représentants jusqu'à l'expiration de la deuxième année qui suit l'accident ".

فيجوز الإبلاغ من قِبل المصاب أو أحد ممثليه، وذلك حتى انقضاء مدة سنتيْن من تاريخ وقوع الحادث.

[3] المادة L431-2 CSS.

V. Acte suicidaire et accident du travail. INRS. www.inrs.fr.

وتبدأ هذه المدة أيضاً من تاريخ انتهاء التحقيق في الحادث، أو من تاريخ التوقف عن دفع التعويض المؤقت.

DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 542.

[4] Cass.soc., 21 déc. 1988, Bull.civ. V, n° 684, LAGARDE. Xavier: L'indemnisation des maladies professionnelles et prescription. La semaine juridique, édition générale-Doctrine I. 159, n° 37, 10 sept, 2003. p 1562.; Cass.soc., 5 févr. 1991, Somm. Séc. soc. soc, n° 226, juin. 1991, p 4568.

[5] V. BUHL. Michel. Op.cit. p 63.

[6] Cass.soc., 26 mai 1994, Somm. Séc. soc. soc, n° 257, juill. 1994, p 5068.

[7] BUHL. Michel. Op.cit. p 38.

وللإبلاغ الناقص أثرٌ سلبيٌ في قرار التكييف المهني للإصابة أيضاً، وهو ما دفع كلاً من المشرعيْن الفرنسي والسوري إلى وضع نماذجَ خاصة لهذا الإبلاغ، ليستوفِ أهم الوقائع والتفاصيل التي تشارك في تحديد ما إذا كانت الإصابة مهنية أو لا.

[8] Cass.soc., 10 oct. 1979, jurisp, soc, 1979, 482, 16 févr. 1986, DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 539.

إلا أن عدم قيام صاحب العمل بهذا الالتزام بخطأٍ منه يؤدي إلى الإضرار، والذي قد يتجاوز نطاقَ الإهمال إلى الاحتيال(١).

وعلى ذلك، فللمصاب المتضرر المطالبةُ بالتعويض أمام القضاء المدني، وذلك على أسـ اس عـ دم احترام صاحب العمل لالتزاماته، ومن دون أن يَصطدم بقاعدة الحصانة(٢)، إذ لا تُعدُّ هـ ذه المطالبـ ة مطالبةً بتعويض إصابة العمل ذاته، وإنما تعويضاً عن فوات فرصةِ الاستفادة من هذا التعويض(٣).

أما في حال قام المصاب بالإبلاغ بحادث العمل بسبب عدم قيام صاحب العمل بذلك، فإن للمؤسسـ ة التأمينية مطالبةَ هذا الأخير بغرامةٍ مالية، سواء في حال تأخره عن الإبلاغ خلال ثمانٍ وأربعين ساعة، أم في حال لم يقم بهذا الالتزام، أو في حال لم يُسلِّم العاملَ المصاب ورقةَ إصابة العمل(٤)؛ فضلاً عـ ن إمكان مطالبته بنفقاتِ تعويض إصابة العمل التي التزمت بها تجاه المصاب(٥).

وليس لصاحب العمل تبريرُ تقصيره هذا بحجة أنه لم يَعُدْ الحادث مهنياً، إذ يجـ ب عليـ ه الإبـ لاغ بوقوعه بغض النظر عن رأيه الشخصي فيه(٦).

وتجدر الإشارة إلى أن العقوبةَ المالية المذكورة جوازيةٌ أسندَ المشرع الفرنسي فرضَها إلى السـ لطة التقديرية للمؤسسة التأمينية، فلها أن تتنزلَ، كلياً أو جزئياً، عن ديونِها(٧).

ويُقرُّ الاجتهاد القضائي الفرنسي للقضاء الحلولَ في حقوق المؤسسة التأمينية لمطالبةِ صاحب العمل بالوفاء بدَيْنه المُعادل للنفقات المدفوعة من قبلها(٨).

وعلى ذلك، فالإبلاغ شرطٌ لتفعيل الحقوق التأمينية المتعلقة بإصابة العمل، فضلاً عن كونـ ه نقطـ ةً لبدء مدة التقادم المتعلق بمطالبة المؤسسة التأمينية، سواء بالتكييف المهني أم بتعويضاتِ إصابة العمل.

---

[1] SAINT-JOUR S. Yves: Le défaut de déclaration de l'accident par l'employeur et ses conséquences. Op.cit. p 605 et s.

[2] Cass.soc 26 mai 1983, jurisp, soc, 1983, 366, V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 539.

[٣] المادة 1382 C.Civil.

[٤] المادة L 471-1CSS.

V. SAINT-JOUR S. Yves: Le défaut de déclaration de l'accident par l'employeur et ses conséquences. Op.cit. p 606.

وتنص المادة ذاتها على إمكان رجوع المؤسسةِ التأمينية على صاحب العمل في حال لم يقمْ بتسجيل الحادث في السـ جل الخـ اص بها، أو في حال كان المصابُ عاملاً غير نظامي.

[٥] المادة L 471-1 CSS.

[6] V. ROCHEBLAN. Eric: Accident du travail, déclarez d'abord, contestez ensuite. Op.cit.

[7] ROCHEBLAN. Eric: Accident du travail, déclarez d'abord, contestez ensuite. Op.cit.

ويخضع حقُ المؤسسة التأمينية بهذا الرجوع إلى القواعد العامة للتقادم، ومدّته ثلاثون سنة.

Cass.soc., 7 avr. 1994, Bull.civ. V, n° 143, BUHL. Michel. Op.cit. p 64

[8] Cass.soc., 22 juin. 1995, n° 962, n° 93-10.010, TASS. Bobigny, 14 oct. 1992. www.courdecassation.fr.

وبالإضافة إلى التبِعات القانونية التي تترتب على التأخر في القيام بالتزام الإبلاغ أو عدم القيام بـ ـه، فإن للإبلاغ أهميةً إحصائية، إذ إنه يُشارك في إعطاء مؤشراتٍ يتم حسابها على أساس الإحصـ ـائيات التي تقوم بها المؤسسة التأمينية لمجموع البلاغات عن إصابات العمل؛ فتتيح مراقبةَ تطور رقـ ـم هـ ـذه الإصابات، بمجموعها أو في نشاطٍ مهني محدَّد، فضلاً عن معرفة معدل تكرارها[1].

ويعتمد حسابُ هذه المعادلات بشكلٍ أساسي على رقم البلاغات عن إصابات العمـ ـل، كمـ ـا تعتمـ ـد صحةُ حسابها على دقَّة هذا الرقم.

المطلب الثاني- التكييف المهني للحادث

La qualification de l'accident du travail

بعد إبلاغ المؤسسة التأمينية بالحادث تبدأ مرحلةُ التكييف المهني، وبعد انتهاء عملية البحث في مدى توافر الشروط المهنية للحادث، وبصدور قرارٍ بِعدِّ الإصابة مهنية، فإن المصـ ـابَ يسـ ـتحقُّ تعـ ـويضَ إصابة العمل عنها، وإلا فإنها تأخذ حكمَ الإصابة الطبيعية.

وككُلِّ قرارٍ، تقتضي العدالة فتحَ الباب أمام صاحب المصلحة للُّجوء إلى الجهة المختصة للاعتراض عليه.

بناءً على ما سبق، سيُقسم هذا المطلب إلى فرعيْن، يتعلق الأول بقرارِ التكييف المهـ ـي للحـ ـادث، بينما يتناول الثاني إجراءاتِ الاعتراض على هذا القرار.

الفرع الأول- قرار التكييف المهني للحادث

عقب الإبلاغ بحادث العمل تقوم المؤسسة التأمينية بالتكييف المهني. ويَسبق قرارُهـ ـا هـ ـذا القيـ ـامَ بأعمالٍ تحضيرية للحصول على الوقائع التي تُعينها على تحديدِ ما إذا كانت الشروط المهنية للحـ ـادث متوافرةً أم لا.

وتتمثل هذه الأعمال التحضيرية في كلٍّ من الاعتمادِ الطبي، وذلك عن طريق تقريرٍ يُعدُّه الطبيـ ـبُ المسعِف أو المعالِج وما يتعلق بصورٍ وتحاليل، والاعتمادِ القانوني، وذلك عن طريق ضـ ـبط الشـ ـرطة والتحقيق، الذي تقوم به إما الشرطة أو المؤسسة التأمينية مباشرةً.

---

[1] يُقصد بمعدل التكرار Taux de fréquence عددُ إصابات العمل التي ينجم عنها توقف العمل منسوبةً إلى عدد ساعات العمـ ـل، بينما يقصد بمعدل الخطورة Taux de gravité عددُ الأيام الضائعة من دون عمل منسوبةً إلى عدد ساعات العمل.

V. PEYRETHON. D et CHOUDAT. Dominique. Op.cit. p 2286.

وتختلف الجهةُ المختصة بالاعتماد الطبي باختلاف الجهة التي تُسند إليها مهمةُ الفحص الطبي للعامل المصاب.

فوفق القانون السوري، يقوم الأطباء المختصون في المؤسسة التأمينية بفحص المصاب والقيام بالإجراءات الطبية وإعدادِ الشهادة الطبية المتعلقة بها، وهو ما يُستدل من منطوق المادة ٤٠ التي تلزم صاحبَ العمل بنقل العاملِ المصاب إلى مكان العلاج الذي تُحدّده المؤسسةُ التأمينية، مما يُفيد اختصاصَ جهاتٍ طبية تابعةٍ للمؤسسة التأمينية بالاعتماد الطبي فضلاً عن العلاج. في حين لا يُلزِم القانون الفرنسي المصابَ -وفق مبدأ حرية اختيار الجهة الطبية المعالجة- بطبيبٍ معين، فيقوم بهذه الإجراءات -بما فيها إعدادُ الشهادة الطبية- الطبيبُ المعالج الذي يختارُه المصاب، فيُنظِّم الشهادة الطبية على نسختيْن، تُرسَل إحداهما إلى المؤسسة التأمينية مباشرة، وتعطى الثانية للمصاب[١].

وتُعدُّ الشهادةُ الطبية الأساسية وسيلةً لإثبات الضرر الواقع بالمصاب، ويجب فيها التفصيل، فتُشير إلى حالة المصاب، نتائج الحادث، وطبيعةَ هذه الأضرار المُسندة إلى الحادث أو المتفاقمة بسببه بكلِّ وضوحٍ من دون غموض[٢]. فيجب ذكر كلِّ ما له أهميةٌ في تحديد سبب الضرر[٣]، فضلاً عن مصدرِ الإصابة، أناجمةٌ عن اعتلالٍ مرضي، أم أنها صدماتٌ وجروحٌ ناجمةٌ عن حادث مفاجئ.

ويُحدَّد كذلك موقعُ الضرر من الجسم وطبيعته وتوقعاتُ تطوره، والمدةُ المتوقعة للعجز عن العمل الذي يخلِّفه هذا الضرر[٤].

وعلى الرغم من تطبيق مبدأ حرية اختيار الجهة الطبية المعالجة، فللمؤسسة التأمينية الفرنسية تكليفُ أحد الأطباء المستشارين التابعين لها بفحص المصاب. وفي حال وقع خلافٌ بين الطبيب المستشار والطبيب المعالج الذي تم اختياره من قِبل المصاب حول إحدى المسائل الطبية – وعلى الأخص الطابع المهني للضرر– تلجأ المؤسسة التأمينية إلى الخبرة الطبية التقنية[٥].

وفي حال لم يلتزم الطبيب المعالج بهذه الأحكام – فيما عدا حالة الطوارئ– لا تلتزمُ المؤسسة التأمينية والمصاب بالأتعاب[٦].

أما عن الاعتماد القانوني للحادث، فيتمثَّل في التحقيق الذي يهدف إلى معرفةِ الوقائع المتعلقة بالحادث، وهو اختصاصٌ أصيلٌ للمؤسسة التأمينية، إلا أن بعض القوانين قد أسندَ القيامَ به إلى جهةٍ أخرى، يَعدُّها أقدرَ عليه تبعاً لطبيعة عملها.

---

[١] المادة L 441-6 CSS.

[2] V. PEYRETHON. D et CHOUDAT. Dominique. Op.cit. p 2290.

[٣] المادة R441-7 CSS.

[4] V. RAVALEC: Les accidents du travail. Op.cit.

[٥] المادة R 442-1 CSS.

[٦] المادة L 441-6 CSS.

فينص القانون السوري على قيام الشرطة بهذا التحقيق، إذ يُلزِم صاحبَ العمل أو المشـ رفَ علـ ى العمل – كما سَبَقَ شرحه– بإبلاغها بالحادث[1]. وبموجب هذا الإبلاغ، تقوم الشرطة بإجراء تحقيـ ق، تُبيَّن فيه – بالتفصيل– أحوالُ الحادث، أقوال الشهود وصاحب العمل أو من يمثله، وأقوال المصاب إذا سمحت حالته الصحية بذلك، وعلى الأخص ما إذا كان الحادث وقع نتيجةَ تعمُّد أو سوء سلوكٍ فـ احشٍ ومقصودٍ من قِبَل المصاب طبقاً لأحكام المادة ٢٤، المتعلقة بحرمان العامل المصاب تعويضَ إصـ ابة العمل. وبانتهاء التحقيق تُرسِل الشرطةُ نسخةً من التحقيق إلى المؤسسة التأمينية، التي يَحق لها طلـ بُ استكمالِ التحقيق إذا عَدَّت ذلك لازماً لاستيفاء بعض الوقائع[2].

وينص القانون المصري أيضاً على وجوبِ قيام قسم الشرطة – عند إبلاغه بوقوع حادث عمـ ل– بالتحقيق مع إيرادِ الوقائع مفصلةً، وعلى الأخص في حال وقع الحادث نتيجة عمـ دٍ أو سـ وء سـ لوكٍ فاحشٍ ومقصودٍ من جانب المصاب، وذلك للبحث في إمكان تطبيق أحكام المادة ٥٧ – الموافقة للمـ ادة ٢٤ من القانون السوري–، ويُرسل ضبطُ التحقيق إلى المؤسسة التأمينية التي لها طلبُ استكماله عنـ د الضرورة[3].

وقد ابتغى المشرع السوري من فرض إلزام إبلاغ الشرطة عن الحادث وقيامها بالتحقيق– بالإضافة إلى كونها الأقدرَ عليه تبعاً لطبيعة عملها– معالجةَ احتمال أن يُرتِّب وقوعُ الحادث مسؤوليةً جزائيـ ةً، مما يستلزم التحقيقَ في الحادث من الناحية الجزائية؛ والشرطة خيرُ معينٍ في تقصي هذا الأمر، فضلاً عن أن عملَ هذه الجهة يقتضي الاهتمامَ بالتفاصيل وملابساتِ الحادث. وتساعد دقةُ هـ ذه المعلومـ ات التي توردها في التحقيق المؤسسةَ التأمينية على اتخاذ قرارٍ حول كون الحادث مهنيٌّ أو لا.

ولضبطِ الشرطة أهميةٌ أيضاً في تحديد كون الإصابة طبيعيةٌ أو مهنية، ففي إحدى القضـ ايا كانـ ت أقوالُ المستحقين عن العامل الذي تعرض لحادث سير قرب سور إحدى الحدائق التـ ي يعمـ ل فيهـ ا تتناقضُ مع ما تضمنه ضبط الشرطة من وقائعَ تُفيد بأنه إنما كان يقود دراجةً هوائية على أحد الطرق العامة حاملاً بعض الحاجات، مما يعني أنه لم يكن يمارس عملَه لحظةَ وقوع الحادث، ومن ثَمَّ، ما من صلةٍ تربط وفاتَه بنشاطه المهني[4].

---

[1] المادة ٤١. وتُماثلها المادة ٦٣ من القانون المصري. وقد يقوم الطبيبُ المعالج أو المؤسسة التأمينية أو المصاب بإبلاغ الشرطة.

[2] راجع المادة ٤٢.

[3] راجع المادة ٦٤.

[4] يُنظر: حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٢٠٢ ع ٢ تاريخ ٢٥-٢-٢٠٠٩.

كما أن لضبط الشرطة أهميةً في إثبات وقوع الإصابة وما يتصل بها من وقائع، فاستناد العامل المصاب إلى البينة الشخصية لإثبات وقوع الإصابة مع عدم وجود ضبط الشرطة يجعل دعواه ضعيفةً خاليةً من مؤيداتها، وخصوصاً في حال نَفَت المؤسسة التأمينية أو صاحب العمل وقوعَها أصلاً[1].

ويمكن تقسيمُ الوقائع الواجب جمعها إلى مجموعتيْن، تضم المجموعة الأولى الوقائعَ الإدارية المتعلقة بالحادث كزمن ومكان وقوعه، زمن بدء العمل، والمعطيات الشخصية للعامل المصاب [الكنية- السن- الجنس- الرقم التأميني- المهنة]، أما المجموعةُ الثانية، فتضم الوقائعَ الأكثر تفصيلاً المتعلقة بالحادث، أيْ الأحوالَ التي وقع خلالها الحادث والمعطيات التي يمكن قراءتُها أو قياسها، فإنْ كان متعلقاً بآلةٍ وجب تثبيت علامتها التجارية ورقْمها، وإذا ما تعلق بمادةٍ كيماوية معينة، وَجَبَ تحديدُ الجهة الصانعة، النوع، القياسات، الكمية، والنوعية[2].

ويُرسِل قسمُ الشرطة التابع لمكان الإصابة الذي أجرى التحقيق صورةً عن الضبط إلى المؤسسة التأمينية، ولهذه الأخيرة، فضلاً عن جواز طلب استكمال التحقيق، أن توفِد مندوباً عنها للقيام بتحقيق مُكمِّلٍ لتحقيق الشرطة حول أحوال الإصابة من النواحي الفنية والوقائية[3]، وذلك للإحاطة بملابسات وقوع الحادث وكيفية حدوثه اعتماداً على الخبرةِ الخاصة التي يمتلكها مفتشو المؤسسة التأمينية في هذا المجال[4].

وتلي مرحلةَ الأعمال التحضيرية - أيْ الاعتماد الطبي والقانوني- مرحلةُ التكييف المهني للحادث، الذي تقوم به دائرة القضايا في المؤسسة التأمينية.

وتُتَّبع، في أثناء اتخاذ القرار المتعلق بذلك، قاعدةُ تفسير الشك لمصلحة العامل، فيُفسَّر أيُّ شكٍ في الحقوق التأمينية والعمالية عموماً، حول تكييفها وتطبيقها، لمصلحة العامل[5].

---

[1] يُنظر: حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٥٧، طعن رقم ٨٨٩ تاريخ ٢١-٢-٢٠٠١، وقرارها رقم ١٥١، طعن رقم ٨١٦ تاريخ ٣١-٣-٢٠٠٤.

[2] الوقاية من حوادث العمل، دراسة مقدمة لمؤتمر العمل العربي، مرجع سابق، ص ٩٠. وتُعدُّ ضبوط الشرطة وثيقةً رسمية لا يجوز الطعن فيها إلا بالتزوير، ولا تُلزِم القضاء - في حال وقع نزاع- الذي له حقُّ تكييف الحادث الذي تناوله التحقيق. شفيق حربا، مرجع سابق، ص ٥٢٥.

[3] المادة ١٠٧.

[4] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٠٦.

[5] اجتهاد المؤسسة رقم ٣٢٦٠/٤/ ص آ تاريخ ١٩٦٣/١١/٦، مذكور لدى: سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٩٣.

ووفق رأي مجلس الدولة السوري رقم ١٢-٤-٢٩ تاريخ ٢٤-١١-١٩٦٢: "من القواعد المستقرة في تفسير النصوص المتعلقة بحقوق العمال أنه عند غموض هذه النصوص يتجه التفسيرُ إلى مصلحة العمال، وهي الفئة التي تمثل الجانبَ الأضعف في العلاقة بين طرفي عقد العمل" يُنظر: سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٩٢.

إلا أن المؤسسةَ التأمينية لا تنفرد باختصاص التكييف المهني للحادث، فقد أقرَّ الاجتهاد القضائي السوري للقضاء مشاركتَها في هذا الاختصاص. ولا يُقيَّد القضاء بالإجراءات الإدارية التي تفرضها المؤسسة التأمينية في سبيل اعتماد إصابات العمل، إذ يعود لقاضي الموضوع حقُّ تقدير ما إذا كان الحادث يُشكِّل إصابة عمل أو لا، وذلك وفق شروطه المهنية الواردة في القانون، وتُلزَم المؤسسة التأمينية بالحكم الصادر في هذا الشأن[1].

ويترتب على اختصاص القضاء بالتكييف المهني للحادث أن عدم قيام العامل المصاب بمراجعة المؤسسة التأمينية مباشرةً لاعتماد إصابته وتقديم الوثائق اللازمة لصرف التعويض وتوجُّهه إلى القضاء بدعوى مباشرة، لا يُعدُّ سلوكاً سابقاً لأوانه، ذلك أن القضاءَ صاحبُ الصلاحيَة الشاملة للنظر في هذا النزاع[2].

ويترتب على اختصاص القضاء أيضاً عدم تقيُّده في حال لم تَرِدْ إشارةٌ في الدعوى الجزائية تُفيد أن الحادث يُشكِّل إصابة عمل، فذلك لا ينفي الصفةَ المهنية عن الحادث ولا يمنع القضاءَ من تقريرها[3].

وكذلك الأمر بالنسبة إلى القرار الإداري الصادر عن رئيس مجلس الوزراء بعَدِّ الحادث غير مهني، إذ لا يسلُب القضاءَ العادي اختصاصَه في تكييف الحادث، فضلاً عن أن العاملَ المصاب يستمدُّ حقَّه في هذا الشأن من القانون، من دون أن يَلْزَمَ لنشوئه قرارٌ إداري خاصٌ بذلك. وفي حال مارس القضاءُ العادي صلاحيتَه في تقدير الأدلة التي تُثبِت أو تنفي كونَ الإصابة ناتجةً من حادث عمل، فلا يُعدُّ هذا تعرُّضاً لذلك القرار الإداري[4].

---

[1] نقض سوري رقم ١٨٦ أساس عمالي ١٨٦ تاريخ ١٩٧٧/٢/١٩، مذكور لدى: شفيق حربا، مرجع سابق، ص ٥٢٤ ؛ وفي: التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية والقرارات المنفذة لها. ملحق ج٦، إعداد: شفيق طعمة وأديب استانبولي، مرجع سابق، ص ٧٠٢. فتقديرُ وجود علاقةٍ سببية بين الوفاة والحادث متروكٌ لتقدير قاضي الموضوع. [نقض سوري، تاريخ ١٩-٤-١٩٥٥، مجلة القانون لعام ١٩٥٥، ص ٣٩٣]، مذكور في: الاجتهادات الأجنبية في طوارئ العمل. مجلة المحامون السورية، العدد الثاني، نيسان، أيار، حزيران لعام ١٩٦١، ص ١٨.

[2] يُنظر: استئناف عمال دمشق قرار ٩٤٧/ ٩٨٣ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩، مجلة المحامون السورية، العدد ٢، شباط لعام ١٩٨٤، ص١٥٧.

والحكم ذاته: نقض سوري رقم ١١٣٤ أساس ٦٥٧ تاريخ ١٩٦٧/١٠/١٧. يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٨٢٧ ؛ التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية والقرارات المنفذة لها. ملحق ج٦، إعداد: شفيق طعمة وأديب استانبولي، مرجع سابق، ص ٧٠٣.

وسنرى لاحقاً أن القضاءَ لا يُعدُّ المرجعَ الأصلي للتكييف المهني لإصابة العمل فحسب، وإنما لتقدير نسبة العجز أيضاً.

[3] القرار ٢٧٤، أساس عمالي، تاريخ ١٩٧٨/٣/١٥، مجلة المحامون السورية، سنة ٤٣، العدد ٩ -١٠ -١١- ١٩٧٨، الاجتهاد رقم ٦٣٢، ص ٤٧٥.

[4] نقض سوري رقم ١٢٦٨ أساس ٢٩٩١ تاريخ ١٩٦٨/٦/١٨.

أما عن القضاء المختص في التكييف المهني للحادث، وإصابة العمل عموماً[1] فهي محكمة صلح العمل، بصفتها القضاء المختص بالنظر في الدعاوى العمالية الناجمة عن تطبيق عقد العمل، أيًّا كان منشأ الحقوق الناجمة عن هذا العقد، فتدخل في اختصاصها الحقوقُ التأمينية التي جاء بها قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩، إضافةً لِمَا جاء به قانون العمل رقم ٩١ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته[2].

ويؤيِّد ذلك قرارُ محكمة النقض السورية الذي قضى باختصاص محاكم العمل بالنظر في المنازعات الناشئة عن تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية كونها من المنازعات العمالية[3].

وكما هو الحكم وفق القانون السوري، تختص المؤسسة التأمينية المصرية، وبعبارةٍ أدق، أحد فروعها، وهي الهيئة العامة للتأمين الصحي بالتكييف المهني للحادث ومدى استحقاق العامل المصاب لتعويض إصابة العمل عنه[4]. ويشاركها القضاءُ العادي في هذا الاختصاص.

---

[1] وذلك بالنسبة إلى العاملين في القطاع الخاص من دون القطاع العام، أما عن العاملين في القطاع العام، فيُنظَر في دعوى التكييف المهني للإصابة أمام المحكمة البدائية المدنية المختصة بقضايا العاملين في الدولة ومرجعها الأعلى المحكمةُ الإدارية العليا في مجلس الدولة. يُنظر: نقض سوري رقم ٣٢٠ أساس عمالي ٢١٨ تاريخ ٢٦-٥-٢٠٠٨ ؛ وأيضاً: عثمان محمود، مرجع سابق، ص ٤١.

وتُنظر دعاوى العاملين في القطاع الخاص، بعد نفاذ القانون الأساسي رقم ١ لعام ١٩٨٥، أمام الجهات القضائية التالية حصراً:
١- محاكم صلح العمل في مراكز المحافظات ويُطعن في قراراتها النهائية أمام محاكم الاستئناف العمالية [الذي يصدر مُبرماً فلا يقبل النقض إلا نفعاً للقانون من قبل النائب العام أو قضاة النيابة في الدعاوى العمالية، في حال كان الحكم مبنياً على مخالفة للقانون أو خطأ في تطبيقه أو في تأويله. وذلك بصراحة نصِّ المادة ٢٥٠ مكرر من قانون أصول المحاكمات المدنية. [يُنظر: عثمان محمود، مرجع سابق، ص ٤١]]-٢- لجان قضايا تسريح العمل في مديريات الشؤون الاجتماعية والعمل في مراكز المحافظات ومرجعها الاستئناف -٣- محاكم الصلح، وتنظر في الخلافات الزراعية، وذلك وفق المادة ١٤٥ من القانون رقم ٥٦ لعام ٢٠٠٤.

[2] سليمان الدوس: الاختصاص القضائي العمالي في التشريع السوري بعد صدور القانون رقم ١ لعام ١٩٨٥، مجلة المحامون السورية/ دمشق، السنة ٦٠، العددان [٥-٦] لعام ١٩٩٥، ص ٤٢٩.

[3] نقض سوري رقم ١٠٥٧ أساس عمالي ٣٥١٣ تاريخ ١٩٦٧/٩/٣٠.

"دعوى التعويض عن إصابة العمل تحكمها قواعدُ قانون التأمينات الاجتماعية، التي تُعد أحد فروع دعاوى العمل، حيث إن الدعاوى التي تقام من العمال أو من أصحاب العمل على المؤسسة التأمينية من اختصاص المحاكم المخولة بالفصل في قضايا العمل". [راجع قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض السورية رقم ٢ أساس ١١ تاريخ ١٣-٤-١٩٧٠، المجلد الأول].

وتنص المادة العاشرة من قرار إصدار قانون العمل الموحد على اختصاص المحاكم الجزئية بنظر كل القضايا الناشئة عن تطبيقه.

وعلى ذلك:

"تختص محكمة صلح العمل بالنظر فيه، وتدخل المنازعات المتعلقة بإصابة العمل في اختصاص المحاكم العمالية مهما بلغت قيمة المدعى به بصراحةِ نص المادة ١-٢ من القانون رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩، والمادة ٦٣ أصول محاكمات". [نقض سوري، مدنية رابعة، رقم ٩٥٢ أساس ٢١٦٣ تاريخ ٩-٦-١٩٨٤]. يُنظر أيضاً: نقض سوري رقم ٢٠٦٣ أساس ٢٠٠٥ غرفة مدنية ٤ لعام ٢٠٠١، مجلة القانون لعام ٢٠٠٢، الكتاب الأول، ص ٣٨٩ وما بعدها.

[4] نقض مصري رقم ٣١ لسنة ٥٧ ق جلسة ١٩٩٦/١٢/٣ س٤٧ج١ ص٦٢.

وفي هذا الصدد، أقرَّ الاجتهاد القضائي المصري سلطةَ قاضي الموضوع فـ ي التكييف المهنـ ي للحادث والإصابة عموماً من دون رقابة محكمة النقض على ذلك[١].

فللقضاء تقديرُ توافر الشروط المهنية للحادث الواردة في القـ انون، أو تـ وافر الشـ روط المتعلقـ ة بالحادث الناجم عن الإجهاد والإرهاق بسبب العمل الواردة في القرار رقم ٢٣٩ لعام ١٩٧٧[٢].

وبخلاف القانونيْن السوري والمصري، تقوم المؤسسة التأمينية وفـ ق القـ انون الفرنسـ ي حصـ راً بالتحقيق في الحادث واستجلاء وقائعه[٣]، من دون إسناد تلك المهمة إلى قسم الشرطة.

ويُلزِم القانون الفرنسي المؤسسةَ التأمينية – بمجرد عِلمها بالحادث بأي وسيلةٍ كانت– بـ أن تقـ وم بفحص المصاب، وتُسند هذه المهمة إلى طبيبٍ مستشار. وفي حال لم يتحقق الاتفاق بين هذا الطبيـ ب والطبيب المعالج حول حالة المصاب، وخصوصاً حول أمرٍ طبي يتعلق بالصفة المهنية، أو إذا طلـ ب المصاب ذلك صراحةً، يتم اللجوء إلى الخبرةِ الطبية التقنية[٤].

ويُعدُّ قيام المؤسسةِ التأمينية بالتحقيق قبل اتخاذ القرار جوازياً، وفي حال قرَّرت ذلك، فعليها إبـ لاغُ المصاب برسالةٍ مضمونة. ويُمثِّل هذا الإبلاغ إظهاراً لنيَّتها في الاعتراض على مهنية الحادث[٥]. ويُعدُّ القيام بالتحقيق إلزامياً في حال وقعت الوفاة[٦].

وتحقيقاً للهدف من التحقيق في استجلاء وقائع الحادث، للمؤسسةِ التأمينية أن تطلب إلى المصـ اب وصاحب العمل تزويدَها بالمعلومات الضرورية المتعلقة بالحادث.

ويمنح القانون الفرنسي المؤسسةَ التأمينية سلطةَ استجوابِ صاحب العمل والمصاب حول الأحـ وال أو أسباب الحادث أو المرض قبل اتخاذ قرارِها حول التكييف المهني[٧]. ويُرتِّب القانون – فـ ي هـ ذه الصدد– على المصاب التزاماً بالردِّ على الاستجوابات التي توجهها إليه.

وللمصاب – أو المستحقين عنه– أو لصاحب العمل، عقب الإبلاغ بالإصابة، توجيـ هُ ملاحظـ اتهم وتزويد مُحقِّق المؤسسة التأمينية بالمعلومات المُكمِّلة حول سبب الإصابة[٨].

---

١ نقض مصري رقم ٥٩٥ لسنة ٥٨ ق جلسة ١٩٩٠/١٠/٢٩س٤١ ص٥٨٥. فتقديرُ إن كانت الوفاة نتيجةَ إصابة عمل أو لا أمرٌ يتعلق بفهم وقائع الدعوى، فلا يخضع فيه قاضي الموضوع لرقابة محكمة النقض [نقض مصري رقم ٦٧٢ لسنة ٥٧ ق جلسة ٩-٤-١٩٩٠، ونقض مصري رقم ٢٣٤٢ لسنة ٥٦ ق جلسة ٦-٥-١٩٩١]. مذكور في: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونيـ ة التـ ي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ١٠، مرجع سابق، ص ص ٩٠-٩٥.

٢ نقض مصري رقم ٥٩٥ لسنة ٥٨ ق جلسة ١٩٩٠/١٠/٢٩س٤١ ص٥٨٥.

٣ تُلزم المادة L 441-3 CSS المؤسسةَ التأمينية القيام بالتحقيقات الضرورية بمجرد علمها بحادث العمل بأيِّ طريقةٍ كانت.

٤ المادة R 442-1 CSS.

5 CA. Pau, 17 avr. 1986, Somm, séc. soc. soc n° 181, janv. 1987, p 2965, BUHL. Michel. Op.cit. p 51.

٦ المادة R 441-11 CSS.

٧ المادة R 441-11CSS.

٨ المادة R 441-12 CSS.

ويتم – بموجب هذا التحقيق– بحثُ كلٍّ من سببِ الحادث، طبيعته، أوضاعه، طبيعة الأضرار الناجمة عنه، والعناصر التي تساعد المؤسسةَ التأمينية على اتخاذ قرار التكييف المهني[١].

وفي حال ضرورة القيام بفحصٍ طبي أو بتحقيقٍ مُكمِّل، فعلى المؤسسة التأمينية إبلاغُ المصاب –أو المستحقين عنه– وصاحب العمل قبل انقضاء المدة المذكورة في الفقرة الأولى من المادة R 441-10 CSS، وهي ثلاثون يوماً. وفي حال انقضت مدةٌ جديدة لا تتجاوز الشهرين بالنسبة إلى الحادث، ابتداءً من تاريخ الإبلاغ من دون أن يصدرَ قرارٌ حول التكييف المهني، فيُعَدُّ ذلك اعترافاً بالصفة المهنية للحادث[٢].

وللمؤسسة التأمينية – بطلبِ المستحقين أو بعد أخذ موافقة مستحقي المصاب إذا ما وجدت ذلك ضرورياً لاستجلاء الحقيقة– أنْ تطلبَ إلى القضاء القيام بإجراء تشريح الجثة[٣].

ويرى الفقه الفرنسي، في هذا الصدد، أن قيامَ حالة الشك حول سبب الوفاة لا يُلزِم المؤسسة التأمينية باللجوء إلى هذا الإجراء[٤].

ويمنح القانون الفرنسي المصابَ حقَّ الاطلاع على تقرير التحقيق الذي تجريه المؤسسةُ التأمينية حول حادث العمل[٥].

وتجدر الإشارة هنا إلى أن إجراءاتِ التكييف المهني للحادث لا تَخضع لأحكام قانون أصول المحاكمات المدنية[٦].

وبسبب أهمية آثارِ قرار التكييف المهني بالنسبة إلى صاحب العمل وتبعاته المالية، فقد أورد الاجتهاد القضائي الفرنسي عدداً من الالتزامات، على المؤسسة التأمينية القيامُ بها قبل اتخاذها قرارَ التكييف المهني، وذلك لضمانِ نفاذه بحقٍّ صاحبِ العمل.

فعليها إعلامُ صاحب العمل بمجرد انتهاء إجراءات التحقيق من دون حاجةٍ إلى أن يُقدِّم طلباً بذلك، فضلاً عن تمكينه من الاطلاع على الوقائع المتعلقة بالحادث، التي يحق له الطعن في صحتها[٧].

وقبل صدور المرسوم رقم 2004-329-15avr. 2004 بإلغائها، كانت المواد: L 442-1 à L 442-3 CSS تلزم المؤسسةَ التأمينية بالقيام بتحقيق موسّع عند احتمال أن تخلّف الإصابة وفاةَ العامل أو إصابتَه بعجزٍ مستديم كامل عن العمل أو سبّبت وفاته فعلاً، على أن يتم هذا التحقيق خلال أربعٍ وعشرين ساعة من قبل أحد أعضاء الشرطة المحلّفين.

V. BUHL. Michel. Op.cit. p 55; Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

[1] PRADIGANC. Frédérique. Op.cit. p 2.

[٢] المادة R 441-14 CSS.

[٣] L 442-4 CSS.

[4] BUHL. Michel. Op.cit. p 58.

[٥] المادة L 455-3 CSS.

[6] Cass.civ2 e, 18 oct. 2005, n° 104-n° 04, 30. 251, CA. Poitiers, 24 févr. 2004. www.courdecassation.fr.

[٧] لصاحب العمل طلبُ الاطلاع على المعلومات الضرورية التي تتيح معرفةَ الخطر أو المواد التي يمكن أن يكون العاملُ المصاب قد تعرض لها. [المادة R 441-12 CSS].

ويُرتّب عدم احترام هذه الالتزامات إخلالاً بمبدأ وجاهية التحقيق؛ فإعلامُ صاحب العمـ ل بـ رفض المؤسسة التأمينية التكييفَ المهني للوفاة من دون أن يُدعى إلى إجراءات الطعن الذي قام به مسـ تحقو المتوفى – التي أدت فيما بعد إلى التكييف المهني لتلك الوفاة–، يجعل هذا القرارَ غير نافذٍ بحقه[١].

ويترتب على عدم نفاذ قرار التكييف المهني بحقّ صاحب العمل، عدم إمكان مطالبتـ ـه مـ ن قِبَـ ل المؤسسة التأمينية لاسترداد نفقاتِ تعويض المصاب في حال ثبتَ وقوعُ الحادث بسبب خطئـ ـه غيـ ر المغتفر[٢].

فعدم نفاذ قرار التكييف المهني تجاه صاحب العمل، ومن ثَمَّ، عدم تأثيره في نسـ بـِ اشـ تراكاته أو دخول نفقة هذه الإصابة في حسابها أو العودة عليه لاسترداد نفقات تعويضات إصابة العمل يؤدي إلى إلغاء مسؤوليته المالية على أكثر من صعيد.

إلا أن المصابَ يحتفظ، في هذه الحالة، بكامل حقوقه تجاه المؤسسة التأمينية، إذ إن العلاقةَ بين هذه الأخيرة والمصاب مستقلةٌ عن العلاقة بينها وبين صاحب العمل.

وعلى المؤسسة التأمينية اتخاذُ قرارها حول التكييف المهني للحادث خلال مدة ثلاثـ ين يومـ ـاً مـ ن تاريخ علمها عن طريق الإبلاغ، ويترتب على عدم صدور قرارٍ خـ لال هـ ذه المـ دة – بالسـ لب أو بالإيجاب– قرارٌ ضمنيٌ بالصفة المهنية للحادث[٣].

ويُبلَّغ قرارُ المؤسسة التأمينية المُسبَّب –بالتكييف المهني أو برفضه– إلى المصاب أو المسـ تحقين عنه، فضلاً عن طرق الطعن والمدد، كما يُبلَّغ الطبيبُ المعالج بالقرار أيضاً[٤].

وبخلاف الحكم في القانونيْن السوري والمصري، لا ينعقد للقضاء الفرنسـ ي اختصـ اصُ التكييـ ف المهني للحادث، فهو اختصاصٌ أصيل للمؤسسة التأمينية، فلا يَنظر القضاء فيه إلا كجهةِ طعن، فلـ يس لصاحب المصلحة مطالبةَ القضاء مباشرةً بالتكييف المهني للحادث.

وعلى الرغم من تطور الأحكام المتعلقة بالتكييف المهني وفق القانون الفرنسي تُنْتَقَدُ صرامةُ تطبيق المؤسسة التأمينية للنصوص المتعلقة بالتكييف المهني للحادث، وبـ الأخص قرينـ ـةُ الإسـ ناد المهنـ ي والاستفادة منها. وهو ما يُبْعد الجانبَ الإحصائي للتكييف المهني عن الواقعية، ويُثقل فـ رعَ المؤسسـ ـة

---

[1] Cass.soc, 25 janv 1996, Somm. sec. soc. soc, n° 276 juin 1996, p 5373.

مذكور لدى: د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ٦١.

[2] Note sous soc, n° 502,Cass.soc., 19 déc. 2002, n° 502, n° 01-02.979, CA. Grenoble, 21 mai 2001. www.courdecassation.fr.; Cass.soc., 14 juin. 2001, n° 1007, n° 9920.784, CA. Paris, 30 septembre1999. www.courdecassation.fr.; Cass.soc, 26 nov 2002, Bull.civ. V. n° 356, BUHL. Michel. Op.cit. p 39.

[٣] المادة R 441-10 CSS.

Cass.civ2^{e}, 23 avr. 2003, n° 02-30.081, BUHL. Michel. Op.cit. p 51

[٤] المادة R 441-14 CSS.

التأمينية المتعلق بالمرض والعجز الطبيعي بالأعباء المالية التي تُعدُّ - في الأصل- التزاماتٍ على فرع إصابة العمل(١).

وتتجلى أهميةُ قرار التكييف المهني للحادث في كونه شرطاً أولياً لاستحقاق تعويض إصابة العمل. وفي حال لم يتم تقرير مهنية الحادث فما على العامل المصـ ـاب إلا المطالبـ ـةُ بتعويضـ ـات الإصـ ـابة الطبيعية في حال توافرت شروط استحقاقها.

أما هذا الوضع فخاصٌ في القانون السوري، إذ يُطبَّق مبدأ "إما الحصول على الكل أو فوات الكل". فتكييفُ الحادث بالمهنية يَضمن التعويضَ العيني للمصاب المُتمثِّل في العلاج المجاني، أما عَدُّه إصـ ـابةً طبيعيةً فإنه يُفقد المصابَ حقَّه في التعويض العيني، وقد يُحجب التعـ ـويض النقـ ـدي إذا لـ ـم تتـ ـوافر شروطه.

الفرع الثاني- الاعتراض على قرار التكييف المهني للحادث

تُجيز القوانين لصاحب المصلحة الاعتراضَ على القرار الصادر عن المؤسسـ ـة التأمينيـ ـة حـ ـول التكييف المهني للحادث بالقبول أو الرفض، سواء كان العامل أم صاحب العمل. إلا أنها تختلـ ـف فـ ـي تحديد القضاء المختص بهذا الاعتراض، في حين ينص بعض القوانين على وجوب اللجوء إلى طريقٍ ودي لحلِّ النزاع قبل ولوج بابِ القضاء.

فوفق القانون السوري، تختص محكمةُ صلح العمل - كما أسلفنا- بالنظر في المنازعات الناشئة عن تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية كونها من المنازعات العمالية، وفي نظر المنازعات التي تقوم بـ ـين

---

[1] Proposition de loi visant à améliorer le système de prévention et de réparation des risques professionnels. Annexe au procès verbal de la Séance du 2 février 1999. www.senat.fr.

L 176-1 CSS: "Il est institué à la charge de la branche accidents du travail et maladies professionnelles, au profit de la branche maladie, maternité, invalidité, décès du régime général, un versement annuel pour tenir compte des dépenses supportées par cette dernière branche au titre des accidents et affections non pris en charge en application du livre IV. Le montant de ce versement est pris en compte dans la détermination des éléments de calcul de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelle".

فيقع على عاتق فرع إصابات العمل لمصلحة فرع تأمين المرض الطبيعي والأمومة والعجـ ـز والوفـ ـاة للنظـ ـام العـ ـام للضـ ـمان الاجتماعي دفعُ مبلغٍ سنوي يأخذ في الحسبان النفقاتِ التي يتحمّلها هذا الفرع الأخير بسبب الحوادث والإصابات التي لـ ـم تكيـ ـف بالمهنية. كما يؤخذ هذا المبلغ في الحسبان عند تحديد عناصر حساب الاشتراكات المتعلقة بتأمين إصابة العمل.

ويُحدَّد هذا المبلغ كل سنة في قانون تمويل الضمان الاجتماعي، إذ تقوم لجنةٌ بإيداع تقرير كل ثلاث سنوات لدى المجلس النيـ ـابي والحكومة حول التكلفة الحقيقية التي تكبّدها فرعُ تأمين المرض الطبيعي نتيجةَ عدم الإبلاغ عن إصابات العمـ ـل، وتعطـ ـي لجنـ ـة إصابات العمل رأيها حول هذا التقرير، والذي يُرسل أيضاً إلى المجلس النيابي والحكومة قبل الأول من تموز. [المادة L 176-2].

صاحب العمل والمؤسسة التأمينية[1]، ومنها الاعتراض على قرار التكييف المهني للحادث. فللمعترض الادعاء أمام القضاء العمالي ضد أيٍّ إجراءٍ تتخذه المؤسسةُ التأمينية بشأن تكييف الإصابة بالمهنية[2].

وبهدف التسهيل على العمال-ومنهم العمال ضحايا إصابات العمل- اللجوءَ إلى القضاء، نصَّ القانونان السوري والمصري على الإعفاء من الرسوم القضائية في درجات التقاضي كلِّها، للدعاوى التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم بعد وفاتهم طبقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية، ويكون نظرها على وجه الاستعجال، وللمحكمة، في الأحوال كلِّها، الحكمُ بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة، ولها – في حالة رفض الدعوى- أن تحكمَ على رافعها بالمصروفات كلِّها أو بعضها[3].

وتجدر الإشارة هنا إلى أن لجنةَ التحكيم الطبي، ومن ثَمَّ، لجنة التحكيم المركزية[4] لا تختصان بالنظر في مسألة الاعتراض على قرار التكييف المهني للحادث كون اختصاصها محصوراً بقرار التكييف المهني للمرض، وذلك بصراحة المادة ٥٢. ويُبرِّر هذا الحصر- كما سيأتي تفصيله- بطبيعة المرض التي تقتضي الاختصاصَ الطبي، وهو ما تعكِسه طبيعةُ تشكيل لجان التحكيم الطبي.

وخلافاً للقانون السوري – الذي جعل القضاء البوابةَ الأولى للاعتراض على قرار التكييف المهني للحادث- ينص القانون المصري على وجوب عرض النزاع على لجنة فحص المنازعات التابعة

---

[1] راجع قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض رقم ٢ أساس ١١ تاريخ ١٩٧٠/٤/١٣، المجلد الأول.

[2] نقض سوري رقم ١١٣٠ أساس ٢٨٥ تاريخ ١٩٧٠/٦/٢٢.

[3] المادة ١٠١. [كما تنص المادة السابعة من قانون العمل على الإعفاء من الرسوم القضائية أيضاً]. إلا أن هذا الإعفاء مقتصرٌ على العمال من دون أصحاب الأعمال عملاً باجتهاد الهيئة العامة رقم ٥٣ ق ٢ تاريخ ٢٥-٤-١٩٧٢، مجلة المحامون السورية لعام ١٩٧٣، ص ١٠٢، ويشمل الإعفاءُ الرسومَ القضائية ودور المحاكم من دون التأمينات القضائية ونفقات الخبرة ورسم نسخ القرار. [يُنظر: قرار ٤٩٨-١٩٧٨ أساس ٣٨٦-١٩٧٨ مجلة المحامون السورية لعام ١٩٧٨، اجتهاد رقم ٣٨٦] وأيضاً: عثمان محمود، مرجع سابق، ص ٤٢.

كما تُعفى -وفق القانون المصري- دعاوي المؤسسة التأمينية والمؤمن عليهم والمستحقين من هذه الرسوم وفق المادة ١٣٧، مما يعني غلَّ يد المحكمة ومنعها من الحكم بالمصروفات على خاسر الدعوى من تلك الفئات في كلِّ درجات التقاضي [نقض مصري رقم ١٧٧ لسنة ٦٢ ق جلسة ١١-١-١٩٩٨]. مذكور في: الموسوعة الحديثة في أحكام النقض لعام ١٩٩٨ ج ٢. إعداد: د.عزت الدسوقي، مرجع سابق، ص ٥١٩. وأيضاً: نقض مصري رقم ٢٣٧٦ لسنة ٥٩ ق جلسة ١٨-١١-١٩٩١، نقض مصري رقم ٣٩ لسنة ٥٤ ق جلسة ٢٧-٥-١٩٩١. مذكورة في: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ١٠، مرجع سابق، ص ١٣٠؛ وأيضاً: نقض مصري رقم ٢٩٧٧ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٨-١٢-١٩٩٥ س ٤٦ ج ٢ ص ١٤٢١، نقض مصري رقم ٢٢٥٢ لسنة ٥١ ق جلسة ٦-١-١٩٩٢ س ٤٣ ع ١ ق ٢٩ ص ١٢٩.

[4] تختص لجنةُ التحكيم الطبي – كما سيأتي تفصيله- بالنظر في النزاعات ذات الطابع الطبي، وتُعدُّ لجنة التحكيم المركزية جهةَ طعن في قرارات لجنة التحكيم الطبي. [المواد: ٥٢-٥٣-٥٤].

للمؤسسة التأمينية، التي تختص بتسوية النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية بالطرق الودية قبل اللجوء إلى القضاء[1].

أما القانون الفرنسي، فقد مَرَّ بمراحلَ عدَّة فيما يتعلق بتنظيم الاعتراض على قرار التكييف المهني للإصابة عموماً. فحتى عام ١٩٤٦ كانت المنازعات المتعلقة بإصابة العمل –وبالضمان الاجتماعي عموماً– من اختصاص لجانٍ يترأسها قاضي الصلح، وتتألف من ممثلينَ عن أصحاب الأعمال والمؤمن عليهم، أما الاستئناف، فكان من اختصاص المحاكم المدنية[2].

وبموجب التعديلات التي جرت على القانون الفرنسي، تم تنظيم قضاءٍ خاص للنظر في المنازعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، العام والزراعي، التي لا تخضع بطبيعتها إلى اختصاص قضاءٍ آخر، وتُنظِّم هذا القضاء قواعدُ خاصة[3].

---

[1] المادة ١٥٧ من القانون المصري: "تُنشأ بالهيئة المختصة لجانٌ لفحص المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون يصدر بتشكيلها وإجراءات عملها ومكافآت أعضائها قرارٌ من الوزير المختص. وعلى أصحاب الأعمال والمؤمن عليهم وأصحاب المعاشات والمستحقين وغيرهم من المستفيدين قبل اللجوء إلى القضاء تقديمُ طلبٍ إلى الهيئة المختصة لعرض النزاع على اللجان لتسويته بالطرق الودية..".

يُنظر: نقض مصري رقم ٢٦٧٩ لسنة ٦٠ ق جلسة ٢٤-١١-١٩٩٦، ونقض مصري رقم ١٧٧ لسنة ٦٢ ق جلسة ١١-١-١٩٩٨، مذكورة في: الموسوعة الحديثة في أحكام النقض لعام ١٩٩٨ ج ٢. إعداد: د.عزت الدسوقي، مرجع سابق، ص ٥١٨، وفي المرجع ذاته: ص ٥٢٥، يُنظر: نقض مصري رقم ٥٠٢٤ لسنة ٦١ ق جلسة ١-٣-١٩٩٨، نقض جلسة ٨-١٢-١٩٨١ السنة ٣٢ ع١ ص ٦٤.

وكان القانون اللبناني ينص على اختصاص مجلس العمل التحكيمي في المنطقة التي وقع فيها الحادث بالنظر في كل الخلافات الناشئة عن تطبيق أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ لعام ١٩٨٣ [المادة ٢٨ من المرسوم]. تُنظر: اجتهادات محكمة النقض اللبنانية، قضايا العمل، اجتهادات، نزاعات عمل فردية وجماعية، إعداد: نبيلة زين، مرجع سابق، ص ٤٠٩. أما وفق القانون اللبناني الحالي، فتنص المادة ٨٥ على اختصاص محاكم العمل بالنظر في الخلافات الأخرى-عدا تلك المذكورة في المادة ٨٤ المتعلقة بأمورٍ طبية حول الحادث أو المرض- والمنازعات التي قد يُثيرها تطبيق هذا القانون، سواء كانت ناشئة بين المضمونين وأصحاب العمل، أم بين الصندوق وأصحاب العمل أو المضمونين.

[المادة ٨٤: "في حال قيام خلافٍ حول المرض أو القدرة على العمل أو الحالة الصحية أو تاريخ الشفاء أو التئام الجروح بنتيجة طارئ عمل أو مرض مهني يَنظر في الخلاف الطبيبُ المعالج وطبيب الصندوق المراقب معاً، وفي حال اختلافهما يُعين مدير عام الصندوق لجنةً مؤلفة من ثلاثة خبراء يؤخذون من لائحة خبراء مختصين يضعها مجلسُ إدارة الصندوق وتُصدّق بمرسومٍ يُتخذ في مجلس الوزراء ويكون قرارُهم قطعياً غير قابلٍ لأيِّ طريقٍ من طرق المراجعة"].

[2] Art. 36,D-L, 30 oct. 1935.

أما فيما يتعلق بالمنازعات حول تعويض إصابة العمل، فكانت من اختصاص قاضي الصلح، بما فيه التعويض العيني، كالنفقات الطبية والدوائية وتعويض العجز المؤقت. [Art. 14, Loi 9 avr. 1898] أما المنازعات المتعلقة بمعاش العجز الدائم، فكانت من اختصاص المحاكم المدنية عموماً.

V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 894.

[3] راجع المادة L142-1CSS.

ويوزّع الاختصاص القضائي بين محاكم عدّة: محكمة قضايا الضمان الاجتماعي TASS، المحكمة الوطنية لقضايا العجز وتعرفة الاشتراك في تأمين إصابة العمل CNITAT، ومحكمة النزاعات المتعلقة بالعجز TCI، وذلك وفق موضوع النزاع وطبيعته.

ففيما يتعلق بالاعتراض على التكييف المهني للحادث، يتم تحديدُ الجهة المختصة تبعاً لسبب الرفض الوارد في قرار التكييف المهني. ففي حال كان الرفض لسببٍ إداري أو لسببٍ يتعلق بمادية الحادث، أيْ حول حصوله كواقعة أو صفته المهنية، تختص محكمة قضايا الضمان الاجتماعي TASS بالنظر في هذا الاعتراض، أما إذا كان سببُ رفض التكييف المهني طبياً متعلقاً بالحالة الصحية للمصاب أو بتاريخ استقرارها أو لرفض إسناد الضرر للحادث، فيتم اللجوءُ إلى الخبرة الطبية التقنية[١].

وعلى ذلك، فالنزاعُ قد يتعلق، إما بتطبيق أو تفسير قاعدةٍ قانونية أو بوضعٍ طبي، ففي الحالة الأولى، يختص القضاء العادي، بينما يختص القضاء التقني في الحالة الثانية[٢]، والذي يَتّبع إجراءاتٍ قضائية تلائم طبيعةَ النزاع، تعتمد بشكلٍ أساسي على إجراءاتِ الخبرة الطبية[٣].

وكما هي الحال في القانون المصري، يوجب القانون الفرنسي- فيما يتعلق بالادعاءات الخاضعة للمادة L 142-1 CSS حول قرارات المؤسسةِ التأمينية- محاولةَ حل النزاع المتعلق بقرار التكييف المهني للحادث بالطرق الودية، وذلك باللجوء إلى اللجنة الودية CRA، قبل اللجوء إلى القضاء، وتُشكَّل هذه اللجنة في مجلس الإدارة في كل فرعٍ من فروع المؤسسة التأمينية[٤].

وتتألف اللجنةُ الودية من مديريْن، عضويْن من مجلس إدارة المؤسسة التأمينية ينتميان إلى الفئة ذاتها التي ينتمي إليها المُعترض من أصحاب الأعمال أو العمال، ومن عضويْن آخريْن يتم اختيارهما

---

١ راجع المادة L 141-I CSS.

Handicap et accident du travail, le site des personnes handicapées. www.handroit.com.

وتُطبق القواعد المتعلقة بالخبرة الطبية على الخاضعين للنظام العام للضمان الاجتماعي، نظام المستقلين، ونظام الضمان الاجتماعي الزراعي، على أنظمةٍ خاصة عدّة، وتُحدَّد بعض القواعد الخاصة بملاءمة هذا التطبيق وفق قرارٍ وزاري.

[المادة L 141-3 CSS].

2 BUHL. Michel. Op.cit. p 172.

وتُعدُّ كلٌّ من المحكمة الوطنية لقضايا العجز وتعرفة تأمين إصابة العمل، TCI، ومحكمة النزاعات المتعلقة بالعجز CNITAT من القضاء التقني.

3 V. BUHL. Michel. Op.cit. p 185.

تُطبق-فيما يتعلق بأحكام إصابة العمل- قواعدُ اختصاصٍ وإجراءاتٍ خاصة على العمال الزراعيين. فباستثناء الاعتراضات المتعلقة بالاشتراكات، تخضع كل المنازعات للقضاء العادي. وعلى ذلك، فلا وجودَ للقضاء التقني بالنسبة إلى هذه الفئة العمالية، فتختص محكمة قضايا الضمان الاجتماعي TASSحصراً بتلك المنازعات. إلا أن لرئيس هذه المحكمة صلاحيةَ تعيين خبير طبي- بعد استشارة الأطراف- والذي يودع تقريرَه حول النزاع خلال مدة خمسة عشر يوماً.

V. BUHL. Michel. Op.cit. p 192 et s.

٤ راجع المادة R 142-1CSS et s. وإلا عَدّت المحكمة الطعنَ غير مقبولٍ وتم إيداع الملف لدى اللجنة الودية.

V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 901

من بين الفئات الأخرى لأعضاء مجلس الإدارة، فضلاً عن عددٍ مساوٍ من الوكلاء البديلين عن الأعضاء الأصليين. ويُعيَّن أعضاء اللجنة في بدايةِ كل سنةٍ من قِبل مجلس إدارة المؤسسة التأمينية[١].

ومن أهم ميزات اللجوء المُسْبق لهذه اللجنة مساعدةُ المؤسسة التأمينية على اتخاذ موقفٍ رسمي من النزاع قبل اللجوء إلى محكمة قضايا الضمان الاجتماعي TASS.

يُقدَّم الاعتراضُ أمام اللجنة الودية خلال مدة شهرين من تاريخ إبلاغ قرار التكييف المهني للحادث قبولاً أو رفضاً[٢].

وفي حال لم يُبلَّغ قرار اللجنة خلال مدة شهر عُدَّ قراراً ضمنياً بالرفض، وللمعترَض عليه اللجوء إلى محكمة قضايا الضمان الاجتماعي TASS، وتبدأ مدة الشهر هذه من تاريخ تقديم الاعتراض إلى المؤسسة التأمينية[٣].

وتُرسل اللجنة الودية رأيَها حول النزاع إلى مجلس إدارة المؤسسة التأمينية الذي يقوم بإبلاغ قراره المُسبَّب إلى صاحبِ المصلحة[٤].

وتختص محكمةُ قضايا الضمان الاجتماعي TASS، وهي المرحلة الثانية للاعتراض على قرار التكييف المهني للحادث– كما أسلفنا– بالنظر في كلِّ المنازعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي التي لا تخضع بطبيعتها لأيِّ قضاءٍ آخر[٥]، بما في ذلك الاعتراضُ على قراراتِ التكييف المهني للحادث.

وتتألف هذه المحكمة من ثلاثة أعضاء: رئيس بمنزلة قاضي محكمة الدرجة الأولى، يُعيَّن لمدة ثلاث سنوات، ومن ممثِّليْن أو مستشاريْن مساعدَيْن، يتم تعيينهم –من قائمةٍ خاصةٍ بذلك– من قِبل رئيس محكمة الاستئناف، بعد أخذ رأي رئيس محكمة قضايا الضمان الاجتماعي، ولمدة ثلاث سنوات أيضاً، ويُعدُّ الأولُ ممثلاً عن العمال المأجورين، والآخرُ ممثلاً عن كلٍّ من أصحاب الأعمال والعمال الذين يعملون لحسابهم الخاص[٦].

---

[١] المادة R 142-2 CSS.

[٢] المادة R 142-1 CSS.

[٣] المادة R 142-6 CSS.

V. aussi: BUHL. Michel. Op.cit. p 178 et s ; CA. Lyon, 15 avr. 1987 Somm sec. soc. soc, n° 187 juill. 1987 . p 3059, BUHL. Michel. Op.cit. p 61.

[٤] المادة R 142-4 CSS.

[٥] المادة L142-1 CSS. إذ تخرج عن اختصاص هذه المحكمة النزاعاتُ التي تختص بها محكمة النزاعات المتعلقة بالعجز TCI التي عدّدتها المادة L 143-1, al°1 CSS [المادة L 142 -3 CSS].

[٦] المادتان: L 142-4 CSS, L 142-5 CSS.

ويُقدَّم طلَب الاعتراض إلى ديوان المحكمة خلال مدة شهرين من تاريخ الإبلاغ بقرار اللجنة الودية CRA، أو بعد انقضاء مدة الشهر من دون صدور قرارٍ صريح عن تلك اللجنة[١].

وتخضع الإجراءات أمام هذه المحكمة إلى قانون الإجراءات المدنية مع مراعاةِ ما نصَّ عليه قانون الضمان الاجتماعي من أحكامٍ خاصة[٢].

ويتميز اللجوء إلى محكمة قضايا الضمان الاجتماعي –كما هي الحال فيما يتعلق بكلِّ الجهات القضائية وفق قانون الضمان الاجتماعي– بمجانيّته[٣]. وللمحكمة جمعُ المعلومات الضرورية التي تُعينها على اتخاذ قرارها[٤].

وفي حال عُرِضَ نزاعٌ متعلق بأمرٍ طبي أمام المحكمة، وخصوصاً حول تاريخ استقرار الحالة الصحية للمصاب أو شفائه، تقوم المحكمة بطلب إجراء الخبرة الطبية، وفي هذه الحالة، ينص قرارها على النقاط التي يُطلَب إلى الخبير الطبي معالجتُها[٥].

وفي حال تعلَّق النزاع أمام المحكمة بقرارٍ اتُّخذ بعد إجراء الخبرة الطبية، فللمحكمة إجراء خبرةٍ جديدة بطلب الأطراف. ويُعيَّن الخبير الجديد من قِبل المحكمة من بين الخبراء المختصين بقضايا الضمان الاجتماعي المذكورين في قائمةٍ خاصة، وتُحدَّد مهمتُه والنقاطُ التي يبحث فيها في نصِّ قرار المحكمة[٦].

وللمحكمة سلطةٌ تقديرية في تقرير مهنية الحادث، وما إذا كان قد وقع في أثناء العمل أو بسببه[٧]. وتُصدر أحكامها بالدرجة الأولى[٨]، القابلةِ للاستئناف[٩] خلال مدة شهرٍ من تاريخ التبليغ، وذلك أمام الغرفة الاجتماعية لمحكمة الاستئناف[١٠].

---

١ المادة R 142-18 CSS.

٢ المادة R 142-17.

٣ المادة R144-10 CSS.

٤ وذلك لدى الكثير من الجهات، عدَّدتها المادة R 142-22 CSS.

٥ المادة R 142-24.

٦ المادة R 142-24-1 CSS. وتلجأ المحكمة إلى الخبرة الطبية أيضاً في حال أُثير نزاعٌ خلال الجلسة حول صعوبة تتعلق بأمرٍ تقني حول تفسير الأحكام المتعلقة بتعويضاتٍ مُحدَّدةٍ ضمن قائمة. [المادة R142-24-3 CSS].

7 Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

٨ المادة L142-2 al°1 CSS. ويقوم ديوان المحكمة بتبليغ الأطراف قرارَها خلال خمسة عشرة يوماً. [المادة R 142-27CSS].
[27CSS.

٩ المادة L142-2 al°2 CSS.

١٠ المادة R 142-28 CSS. وخلافاً لذلك، تَصدر القراراتُ الصادرة عن المحكمة فيما لا تتجاوز قيمته ٤٠٠٠ يورو بالدرجة الأخيرة. [المادة R 142-25 CSS]. ويجوز تنفيذ قرارات المحكمة مؤقتاً على الرغم من استئنافها، إذ نصت المادة

ويجوز الطعنُ بالنقض سواء في الأحكام الاستئنافية أم في الأحكام الصادرة عن محكمة قضايا الضمان الاجتماعي كدرجةٍ أخيرة، وذلك خلال مدة شهرٍ من تاريخ الإبلاغ بالقرار[١].

وينفرد القانون الفرنسي بمراعاته حالةَ انتظار المصاب صدورَ قرار التكييف المهني، وذلك في حال اعترضت المؤسسة التأمينية على صفته المهنية، من دون استحقاقه التعويض، فنصت على استحقاقه تعويضاتِ الإصابة الطبيعية بشكلٍ مؤقت في حال توافرت شروطُ هذا الاستحقاق[٢]. وفي حال تم التكييف المهني للحادث أو المرض يتم اقتطاعُ التعويضات الممنوحة بشكلٍ مؤقت من مبلغ التعويضات المُستحقة وفق تأمين إصابة العمل[٣].

بالنتيجة، يُعدُّ حادث العمل الصورةَ الأقدم لإصابة العمل من حيث الظهور القانوني، يتميز بالطابع الفجائي، الذي يقابله الطابعُ التدرجي المُميِّز للمرض المهني.

وإنْ كانت الشروط الأولية للحادث التي تطلبها الاتجاه التقليدي قاسيةً، فإن الاتجاهَ الحديث قد بدأ يخرجُ على تلك الشروط، كالضرر الجسدي بمفهومه الضيق، وكالعنف والقوة الخارجية، وذلك بهدف إدخالِ بعض الحالات التي تقع في المنطقة المكشوفة، أيْ خارج النطاق الموضوعي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل، ضمن هذا النطاق.

وكلٌّ بطريقته، ففي النظام التأميني الفرنسي، نشط الاجتهادُ الفقهي والقضائي الفرنسي في معالجة هذه المسألة، أو عن طريق إصدار قراراتٍ وزارية، وذلك في كلٍّ من النظامَيْن السوري والمصري. إلا أن هذه القراراتِ الأخيرة جاءت بحلولٍ جزئية وبشروطٍ قاسية تُضيِّق حتى من شمولِ النطاق الموضوعي للنظام القانوني لإصابة العمل للحالات التي نصت عليها تلك القرارات. هذا فضلاً عن غياب الاجتهاد الفقهي والقضائي السوري عن ممارسة دوره في محاولةِ تكييف كثيرٍ من الحالات التي ما تزال تتأرجح بين كفَّتيْ حادث العمل والمرض المهني لا تنتمي – وفق الاتجاه التقليدي– إلى أيٍّ منهما.

ولحادثِ العمل شروطٌ مهنية خاصة، فالحادثُ إما أن يقع في أثناء العمل، وهنا يُبحث في مدى توافر معيار التبعية، الذي نشط الاجتهاد الفقهي والقضائي الفرنسي في شرحها، وحتى في مَدِّها لتشملَ التبعية بصورتها المعنوية، فضلاً عن البحث في مدى توافرها لدى المُكلَّف بمهمة وأعمال المناوبة. وإما أن يقع الحادث بسبب العمل من دون أن يقع في أثنائه.

R 142-26 CSS على تنفيذ القراراتِ المتعلقة بالمعونة اليومية بصورةٍ مؤقتة على الرغم من استئنافها، وذلك حتى اليوم الحادي والثلاثين من تاريخ الاستئناف، ولا يستمر التنفيذ المؤقت – بانقضاء هذه المدة– إلا شهراً فشهراً.

[١] المادة L 144-4 CSS.

[٢] المادة L 371-5 CSS.

[٣] المادة R 371-3 CSS.

كما قد يقع الحادث في أثناء العمل من دون أن يقع بسببه، وفي هذا يتقدم كلٌّ من القانونيْن السوري والمصري على القانون الفرنسي، وذلك فيما يتعلق بقطعية قرينة الإسناد المهني، وإنْ كان التطبيق العملي الخاطئ – من قِبل المؤسسة التأمينية السورية– يتجه إلى خلافِ ذلك.

أما عن إجراءات التكييف المهني للحادث، فتبدأ بالإبلاغ بوقوع الحادث الذي يلتزم به صاحبُ العمل والمصاب خلال مددٍ زمنية محدَّدة، وبجمع ما يُفيد من وقائعَ تُعين الجهةَ المختصة بالتكييف المهني على البحث في مدى توافر الصفة المهنية للحادث. ويلاحظ هنا اختلاف كلٍّ من القواعد المتعلقة بالإجراءات – وإنْ كانت المراحل الأساسية واحدةً– من قانونٍ إلى آخر، وفي تحديد الجهات الموكولة إليها إصدار قرار التكييف المهني والاعتراض على هذا القرار.

فخلافاً للقانونيْن السوري والمصري، يُعدُّ اختصاصُ المؤسسة التأمينية وفق القانون الفرنسي في اتخاذ قرار التكييف المهني للحادث أصيلٌ ليس للقضاء القيام به. كما أن هذا القانون الأخير يُسند إلى جهاتٍ مختصة أمرَ النظر في الاعتراض على هذا القرار، في حين يختص به، وفق القانونيْن السوري والمصري، القضاءُ المختص بالقضايا العمالية عامةً. فما من قضاءٍ مختصٍ بالمنازعات المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية على الرغم من ما لذلك من ميزات.

ويتقدم كلٌّ من القانونيْن المصري والفرنسي على القانون السوري في وضعهما مرحلةً تمهيديةً تسبق مرحلةَ التكييف المهني للحادث، إذ تُتبع طرقٌ وديةٌ لحل النزاع قبل الاعتراض على قرار التكييف المهني.

الفصل الثاني

المرض المهني La maladie professionnelle

تمهيد وتقسيم

تناولت الفقرة ج من المادة الأولى من القانون السوري –في معرض تعريفها إصابةَ العمل– المرضَ المهني، كإحدى صور هذه الإصابة، فعرَّفت هذه الصورة بأنها الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم ١ الملحَق بالقانون.

ويختلف المرض المهني بطبيعته عن حادثِ العمل، وتختلف شروطه المهنية أيضاً، كما تفرض خصوصيتُه إفرادَه بإجراءاتِ تكييف مهني ملائمة.

وسيَبحث هذا الفصل الآتي في هذه الصورة من خلال مباحثَ ثلاثة:

المبحث الأول: ماهية المرض المهني

المبحث الثاني: الشروط المهنية للمرض

المبحث الثالث: إجراءات التكييف المهني للمرض

المبحث الأول

ماهية المرض المهني

لا بد- قبل البحث في الشروط المهنية للمرض- من التعريف بالصورة الثانية لإصابة العمل، وذلك من خلال دراسة نشوئها، والتعريف بخصوصيتها التي تميِّزها من حادث العمل.

وبناءً على ذلك سيُقسَم هذا المبحث إلى مطلبيْن:

المطلب الأول: نشوء مفهوم المرض المهني

المطلب الثاني: التعريف بالمرض المهني

المطلب الأول- نشوء مفهوم المرض المهني

لدراسة نشوء مفهوم المرض المهني، سيُقسم هذا المطلب إلى فرعيْن، يتناول الأولُ منهما موضوعَ تبنيه ضمن مفهوم إصابة العمل، بينما يبحث الفرعُ الثاني في تصنيفِ الأمراض المهنية.

الفرع الأول- تبني المرض المهني ضمن مفهوم إصابة العمل

علاقةُ المهنة بظهور بعض الأعراض المرضية لدى ممارسها ثابتةٌ منذ القدم، إذ ظهر الكثير من الإصابات الصدرية - منذ العصور الوسطى- لدى عمال المناجم في رومانيا، وفي معامل النسيج في انكلترا، وكان التسمم بمواد المستخدمة في الصناعة من أقدم الأمراض المهنية التي تعرَّض لها العمال أيضاً، وأهم تلك المواد الرصاصُ -المعروف منذ عهد الرومان- الذي يحدث تسمماتٍ عن طريق الجهاز الهضمي أو التنفسي في أعمال صهْر البطاريات والمعادن المختلفة أو لحامها[١]، وفي معامل الدهان[٢].

وقد لوحظت منذ القدم معاناةُ الفلاحين الذين يعملون قرب شلالات الأنهار الكبيرة من نقص السمع، بينما لاحظ اليونان والرومان وجودَ حالاتِ نقص سمعٍ لدى ممتهني صناعة السيوف وأدوات القتال والصيد[٣].

---

[١] دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٤٨.

[٢] يؤدي استخراج ومعالجة واستخدام الرصاص والمواد التي تحتوي عليه إلى مرض فقر الدم، وإلى اضطراباتٍ هضمية وعصبية. الساتورنيزم، المرض المهني القاتل للعاملين في صناعة الرصاص. جريدة المناضل، جريدة عمالية تصدر في المغرب، الاثنين ١٦ تموز لعام ٢٠٠٧. www.almounadil-a.info.

[٣] د. محمد الحلبي: نقص السمع المهني والوقاية منه، مجلة التأمينات الاجتماعية، دمشق، العدد ٨، آذار لعام ٢٠٠٦، ص ٢٤.

ثم تبلورت الملاحظة الطبية لمهنية المرض بفضل الطبيب الايطالي برناردينو رامازيني Bernardino RAMAZZINI [١٦٣٣-١٧١٤] الذي يُعدُّ- بِحَق- مؤسِّساً للطب المهني، بربطه بين المهنة والمرض، إذ ألَّف أول كتابٍ حول أمراض المهنة عام ١٧٠٠م تناول فيه أمراضَ الصناعة[١]. وقد أوصى الأطباء، من خلال هذا الكتاب، بأن يسألوا مرضاهم عن طبيعة المهنة التي يمارسونها، وذلك لقناعته بأن لطبيعة المهنة التي يمارسها العاملُ انعكاساتٍ أساسية على وضعه الصحي والنفسي، فضلاً عن أن معرفةَ الطبيب المعالج بمهنة المريض تساعده على اكتشاف سببِ المرض، واختيارِ العلاج المناسب[٢].

لقد ازدادت حالاتُ المرض المهني وتنوعت نتيجةَ الثورة الصناعية وزيادة استخدام الكيماويات. ففي دراسةٍ أعدَّها مكتبُ العمل الدولي تَبيَّن أنه يتم - في كلِّ ساعة-استخدامُ نحو ٧٠٠ عنصرٍ كيماوي[٣].

وعلى الرغم من الظهور الواقعي للمرض المهني وملاحظته في المجال الطبي، فقد جاء ظهوره القانوني متأخراً، إذ لم يشمل مفهومُ إصابة العمل - في البداية-الأمراضَ المهنية، وإنما اقتصر على حادث العمل.

ويُعلِّل بعض الفقهاء هذا التأخرَ في أن الأمراض المهنية كانت -نسبياً- أقلَّ وقوعاً من حوادث العمل[٤]. فقد ظهرت بعد صدور قانون إصابة العمل عام ١٨٩٨ أمراضٌ محدَّدة تتعلق بتعرض العامل لموادَ معينةٍ تستخدم في العمل أو بسبب شروطٍ خاصة به، ولم يكن بالإمكان تكييفها بأنها واقعةٌ فجائية، ومن ثَمَّ، حادث عمل، وذلك بسبب طبيعة المرض الذي يتميز بظهورهِ التدرجي[٥].

فكان لا بد من حلٍ قانوني يضمن تعويضَ العمال المصابين بأمراضٍ مهنية. وعلى ذلك، صدر قانون ٢٥ تشرين الأول لعام ١٩١٩ ليمدَّ نطاقَ تطبيق أحكام قانون ١٨٩٨ - المتعلق بإصابة العمل- إلى الأمراض المهنية[٦].

---

١ دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٤٨.

٢ د.عبد الرزاق الخطيب: الطب المهني في حوض البحر الأبيض المتوسط، مجلة العمال العرب، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب/ دمشق، العدد ٢٦٢ لعام ١٩٨٦، ص ٥٠. كما ألَّف الطبيب رامازيني كتاباً حول أمراض الحرفيين:
Traité des maladies des artisans. www.wikipedia.fr.

٣ سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٢٥٥.

٤ الضمان الاجتماعي. منشورات مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص ٩٧ ؛ سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥٣١.

5 V. PEYRETHON. D et CHOUDAT. Dominique. Op.cit. p 2287.

٦ د. موسى عبود: دروس في القانون الاجتماعي. المركز الثقافي العربي/ بيروت، ط٢، ١٩٩٣، ص ١٠٨.

وأُدخل المرض المهني ضمن تعريف إصابة العمل في القانون المصري بقانون ١١٧ لعام ١٩٥٠[١]، وفي القانون السوري بالقانون رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦[٢].

وقد تمثّل الظهورُ القانوني للأمراض المهنية في صورة جداولَ تضم -كما سيأتي تفصيله- أنواعَ هذه الأمراض، والأعمالَ التي تتسبّب بالإصابة بكلٍّ منها، فضلاً عن الشروط المهنية لكلِّ مرض[٣].

ولم يقتصر الظهور القانوني على نطاق القوانين الوطنية، وإنما تناولت هيئاتٌ دولية موضوعَ المرض المهني، فنظّمت نصوصُ اتفاقياتٍ دولية بعض أحكامه.

ففي عام ١٩٢٥، وافق مؤتمر العمل الدولي على إدراج ثلاثة أمراضٍ ضمن الأمراض المهنية يُستحق تعويضُ إصابة العمل عنها، وهي: التسمم بالرصاص، بالزئبق، والإصابة بالجمرة الخبيثة. ومع التقدم السريع في الكيمياء والصناعة ظهرت أخطارٌ جديدة، ومن ثمَّ، أمراضٌ مهنية جديدة، فتم، بعد تسع سنوات، إضافة ستة أمراضٍ أخرى، تَشمل الأعراضَ المرضية بسبب التعرض للطاقة المشعة[٤].

وتناولت الاتفاقيةُ الدولية رقم ١٨ لعام ١٩٢٥ موضوعَ التعويض عن أمراض المهنة، فأوجبت تعويضَ المصابين بها طبقاً للأسس والقواعد الخاصة بتعويض المصابين عن حوادث العمل، وألا تقلَّ قيمة التعويض عما ينص عليه القانون الداخلي حول تعويض إصابة العمل[٥].

الفرع الثاني- تصنيف الأمراض المهنية

تختلف الأمراض المهنية من دولةٍ إلى أخرى تبعاً لدرجة التطور الصناعي والصناعات المنتشرة فيها، فالأمراضُ المهنية في دولةٍ ذات اقتصادٍ زراعي تختلف عن الأمراض المهنية في دولةٍ متطورة صناعياً.

وتتمثل خطورة المرض المهني بغزوه جسدَ العامل تدريجياً، وبطرقٍ مختلفة تُسهِّل ولوجَ العوامل الضارة، إما عن طريق حاسة السمع كالضجيج المتكرر، أو حاسة الرؤية، كالوهج الشديد في صناعات

[١] د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٩٤.

[٢] بموجب الفصل السابع من هذا القانون، تحت عنوان: "في طوارئ العمل وأمراض المهنة". مذكور لدى: فؤاد العادل، مرجع سابق، ص ٥٣ وما بعدها.

[٣] لم يكن قانون طوارئ العمل اللبناني -بخلاف قانون الضمان اللبناني الحالي- يشمل الأمراضَ المهنية. وعلى ذلك، لم يكن صاحبُ العمل أو المؤسسة التأمينية يلتزمان بالتعويض عنها ما لم تثبت مسؤوليةُ صاحب العمل وفق القواعد العامة للمسؤولية المدنية. يُنظر: حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، فلسفة وتطبيق، مرجع سابق، ص ٢٢٦.

[٤] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥٣١.

[٥] الفقرة ٢ من المادة الأولى من الاتفاقية. يُنظر: دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٦٧.

اللحام، أو بسبب الإنارة الضعيفة في الصناعات اليدوية الدقيقة، أو عن طريق الجهاز التنفسي، من مثل استنشاق الغازات السامة أو الجلد في حال التَّماس مع المواد الكيماوية أو الجراثيم.

ويمكن تصنيف الأمراض المهنية إلى مجموعتيْن، تتعلق الأولى بـ الأمراض المهنيـة النوعيـة أو الخاصة، والتي لا تصيب إلا العاملين في نشاطٍ معين نتيجة التعرض لِمَا يُسبِّب الإصابة بها، من مثـل التسمم بالرصاص، أو التغبر الرئوي- السُّحار- بسبب التعرض لغبار الحرير الصخري، أو الأمراض الناجمة عن التعرض للأشعة أو مرض الاهتزاز، وكأمراض الرئة التي تصيب العمال فـي صـناعة التعدين نتيجةَ تناثر أتربة المعادن وتسلُّلها إلى الجهاز التنفسي(١).

أما المجموعة الثانية، فتتعلق بالأمراض المهنية غير النوعية، وهي -بالأصـل- أمـراضٌ عامـة تصيب غير العمال كما تصيب العمالَ عند التعرض لمسبِّباتها، من مثل الربو القصبي، الذي يصـيب عمالَ إنتاج المواد الكيماوية، والحمى المالطية، التي تصيب عمالَ القِطاع الحيواني(٢).

وقد فرض تنوعُ الأمراض المهنية اتباعَ غالبية القوانين-كما سيأتي تفصيله- طريقةَ الجدول، والذي تُقسَم الأمراض فيه إلى مجموعاتٍ وفق معايير محدَّدة. وعلى الرغم من اختلاف التقسيم المُتَّبع في هذه الجداول من قانونٍ إلى آخر، فإن الغالبَ تصنيفُها وفق معيار طبيعة مُسبِّبات الأمـراض المهنيـة أو مصدرها.

ويمكن حَصْرُ الأمراض المهنية في أربعة أقسامٍ رئيسة، يتعلق القسمُ الأول بالتسممات المهنية على اختلاف مصدر هذا التسمم، سواء كان بالمعادن الثقيلة، المبيدات والغازات والأبخرة السـامة، المـواد الكربونية، أم باللدائن والمواد البلاستيكية(٣)، ويتعرض له العاملون بتماسٍ مع هذه المواد. أمـا القسـم الثاني، فيتعلق بالأمراض المهنية التي تنجم عن أحوال عمل فيزيائية ووضـعياتٍ أو أسـاليب عمـل معينة. بينما يضم القسم الثالث الأمراضَ التي تنجم عن التَّماس أو العدوى كالعمل بتماسٍ مـع إنسـانٍ مريض أو حيوانٍ مريض. ويتناول القسمُ الرابع أمراضَ الحساسية الجلدية(٤).

---

١ د.محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص ٧٠٢.

٢ دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ١١٤.

٣ للتوسع، تُنظر: ندوة حول التسممات المهنية في الوطن العربي وطرق الحماية منها، منشورات المعهد العربي للصحة والسـلامة المهنية/ دمشق ٢١ -٢٥ أيار، ١٩٩٥، مقالاتٍ عدّة حول أنواع التسممات: بالمعادن الثقيلة [د. أحمد عمارة] ص ٢٥ - بالمبيدات [د. أحمد ديب دشاش] ص١٢٧، بالغازات والأبخرة السامة [د. حبيب نوايقي] ص ٦٥، بالمواد الكربونية [د. أحمد محمد عمـارة] ص ١٠٣، باللدائن والمواد البلاستيكية [د. سعيد أرناؤوط] ص ١٣٩.

٤ للتوسع: د.عبد الرزاق الخطيب: الآثار الصحية لإصابات العمل، مرجع سابق، ص ٩٤ وما بعدها. وللتوسع راجع حول معايير تصنيف الأمراض المهنية: دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ١١٥.

وقد أفرز كلٌّ من التقدم الصناعي واستخدام المواد الكيماوية المعقدة وتغيُّر أسلوب العمل أمراضاً مهنيةً جديدة لم تكن معروفةً سابقاً، إذ تَبيَّن احتمالُ إصابة العاملين على آلات التصوير الضوئي والنسخ بأمراضٍ عدَّة نتيجة التعرض لغاز الأوزون وعناصر السيلينيوم والكاديوم ومواد الحبر، أو بسبب العوامل الفيزيائية، من مثل الضوء والحرارة والضجة المنبعثة من آلات التصوير[١].

ويُعدُّ الإرهاق البصري أكثرَ المشكلات التي يواجهها العاملون أمام شاشات الحاسبات الالكترونية شيوعاً، فتركيزُ الجهد البصري على مجالٍ مرئي محدود[٢] يَتسبَّب بتهيُّج العين وتزايد إفراز الدموع، وقد يؤدي في بعض الحالات إلى التهابِ الملتحمة[٣]. بالإضافة إلى التوتر الذي يصيب الجهازَ العصبي نتيجةَ التعرض لضغطٍ مستمر بسبب العمل المتواصل أمام الشاشة، والذي يُعدُّ اليوم السببَ الرئيس لكثيرٍ من الأمراض[٤].

وبظهور مرض السرطان، ارتبط عددٌ كبيرٌ من أنواع هذا المرض بالمهنة أيضاً، وهو ما يُطلق عليه "السرطان المهني". إذ يُعدُّ سرطانُ المثانة السببَ الثاني للسرطانات ذات الأصل المهني في الدول الغربية، وذلك وفق دراسةٍ أعدَّها معهد الرقابة الصحية الفرنسي IVRS، إذ تُكشَف كل سنة ٦٠٠ حالة سرطان مثانة ذات أصلٍ مهني في فرنسا[٥].

فضلاً عن أن لأسلوبِ العمل القائم أحياناً على التكرار دوراً في تزايد الأمراض المهنية الناجمة عن الحركات المتكررة، حتى إنها تُشكِّل، في العصر الحالي، نصفَ الأمراض المهنية في فرنسا[٦].

---

١ للتوسع : د.عبد الرزاق الخطيب: الأخطار الصحية الناجمة عن آلات التصوير الضوئي وآلات النسخ وطرق حماية العاملين من هذه الأخطار، مجلة العمال العرب، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب/ دمشق، العدد ٢٩٩ لعام ١٩٩٠، ص ص ٩٢-٩٥.

٢ تَبيَّن أن العامل أمام الشاشة يقوم يومياً بـ ٣٣ ألف حركةٍ بالرأس والعينين لتوجيه انتباهه نحو النص الموجود أمامه.

٣ للتوسع : الاضطرابات النفسية في أمكنة العمل مشكلة تحتاج إلى حل، لم يَردْ اسم كاتب المقالة، مجلة العمال العرب، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب/ دمشق، العدد ٢٧١ لعام ١٩٨٧، ص ٥٨ وما بعدها.

٤ الاضطرابات النفسية في أمكنة العمل مشكلة تحتاج إلى حل، مرجع سابق، ص ٥٩. وقد لوحظ وجود علاقةٍ مباشرة بين تعقيدات في أثناء الحمل والعمل أمام الشاشات الالكترونية. يُنظر: التكنولوجيا الجديدة – المخاطر المهنية الجديدة أهي مجرد أوهام أم حقيقة واقعة؟، مجلة العمال العرب الصادرة عن الاتحاد الدولي للعمال العرب/ دمشق، لم يَرد اسم كاتب المقالة، من بحوث اتحاد النقابات العالمي، العدد ٢٦٨ لعام ١٩٨٧، ص ٥٦.

5 Cancer de la vessie d'origine professionnelle. INRS, Colloque au 16-03-2007. www.inrs.fr.

6 Pierrette. TRILHE: Maladie professionnelle, Maladie à caractère professionnel. nov, 2004. www.bossonsfute.fr.

إذ يعتمد هذا الأسلوب من العمل على تنظيم شروط العمل بحيث تُختصر مدةُ الإنتاج قدرَ الإمكان[1]، مما يُولِّد الضغطَ النفسي لدى العامل، والذي ينشأ أيضاً نتيجةَ سوء معاملة صاحب العمل للعامل أيضاً[2].

وقد ثبت عدم اقتصار التأثير الخطر للمواد الكيماوية في جسد العامل، كما كان معروفاً في السابق، إذ اتضح أنه يَطال جهازَه العصبي وحتى حالته النفسية. فالتعرضُ المهني لمادة الرصاص يسبب أعراضاً نفسية كالوساوس والتوتر العصبي والقلق ويُضعف أداءَ الجهاز العصبي المركزي[3].

ولم يقتصر التقدم العلمي على زيادة عدد الأمراض المهنية وتنوعها، وإنما كَشَفَ - أيضاً- زيادةَ الإصابة بها لدى أشخاصٍ من دون غيرهم تبعاً لطبيعة الجسم أو حتى الجنس، فقد ثبت علمياً اختلاف تكوين جسم المرأة عن جسم الرجل والذي يُمكِّن من امتصاص كمياتٍ أكبر من المواد السامة التي تتعرض لها المرأة في أثناء العمل، فضلاً عن احتواء جسمها على كميةٍ أكبر من الشحوم[4]، وكميةٍ أقل أقل من العضلات من ناحية التركيب النسيجي، وهو ما يُسبِّب حساسيةً مختلفة بالنسبة للمذيبات العضوية، إذ إنها تُمتص بكميةٍ أكبر وتُختزن في النسيج الدهني، وتتفاقم هذه الخطورة في حال كانت المرأة حاملاً، إذ تنتقل السموم التي تتعرض لها إلى الجنين أو إلى وليدها عند الإرضاع[5].

ومن صور اختلاف تصميم جسم المرأة عن جسم الرجل أيضاً، والتي تزيد خطر التعرض المهني للمواد الكيماوية السامة، أن المرأةَ تولَد ومعها كل البويضات التي يمكن أن تحمل بها مستقبلاً، مما يعني أن تعرضها المهني لإحدى هذه المواد يعرض كلَّ تلك البويضات للخطر. وبالمقابل، فنطفُ الرجل تتوالد بدورةٍ قصيرة مدتها شهران، بحيث يقتصر خطرُ التعرض على النطف المتوالدة في نهاية هذه المدة[6].

---

1 LEROY. Catherine. Op.cit. p 25.

٢ وهو ما يطلق عليه القانون الفرنسي مصطلحَ الاعتداء المعنوي Harcèlement moral، الذي يُعَدُّ جريمةً وفق القانون رقم n° 2002-73 تاريخ ١٧ كانون الثاني لعام ٢٠٠٢. وقد تناولت المادة L 1152-1 C.trav تعريف الاعتداء المعنوي بأنه: "الاعتداءاتُ المتكررة التي تؤدي إلى تدهورٍ في شروط العمل يُحدث مساساً بحقوق العامل، بكرامته، وبصحته الجسدية أو العقلية أو مستقبله المهني".

Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.
L 1152-1 C.trav: "L'harcèlement moral est des agissements répètes qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel".

٣ وذلك بموجب دراسةٍ قامت بها الدكتورة سهام محمد حسين هندي. التأثير النفسي والسلوكي للرصاص على عمال الطباعة. لم يَردْ اسم كاتب المقالة، مجلة العمال العرب، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب/ دمشق، العدد ٣٣٢ لعام ١٩٩٥، ص ٩٠.

٤ تُشكِّل الشحوم نسبة ٢٠-٢٥ % من وزن جسم المرأة مقارنةً بنسبة ١٠-١٥% من وزن جسم الرجل.

٥ د.عبد الرزاق الخطيب: المرأة والصحة والسلامة المهنية، مجلة العمال العرب، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب/ دمشق، العدد ٣٢٣ لعام ١٩٩٤، ص ٨٠.

٦ د.عبد الرزاق الخطيب: المرأة والصحة والسلامة المهنية، مرجع سابق، ص ٨١.

ومع ازدياد خطر هذه الصورة الجديدة لإصابة العمل، يلاحَظ أن حـ وادث العمـ ل الأكثـ ر عنفـ اً – التي كانت السبب في صدور قانون ١٨٩٨ – بدأت تتناقص عدداً، في حين أن أمراضاً كثيرة بدأت بالظهور على الرغم من كمونها لسنواتٍ طويلة – قبل ذلك– في مدة الاحتضان[١].

المطلب الثاني– التعريف بالمرض المهني

يقتضي التعريف بالمرض المهني البحثَ في مسألتيْن، أوّلهما، التعريفاتُ القانونية والفقهية المتعلقـ ـة بهذه الصورة من صور إصابة العمل، أما ثانيهما، فالاختلافُ بين المرض المهنـ ـي وحـ ـادث العمـ ـل. وعلى ذلك، سيُقسم هذا المطلب إلى فرعيْن؛ يتناول الأول تعريفَ المرض المهني، بينما يتناول الفـ ـرع الثاني تمييزَه عن حادث العمل.

الفرع الأول– تعريف المرض المهني

خلَت نصوص أغلب القوانين من تعريفٍ للمرض المهني[٢]، إذ استُعيض عنه بنظامِ الجدول الـ ـذي يضم أنواعَ المرض المهني وشروطَه المهنية.

فلم يورد القانون السوري تعريفاً للمرض المهني[٣]، وكذلك الحكم في القانون المصري، وذلك على الرغم من النص على تعريفٍ لحادث العمل وحادث الطريق في كلا القانونيْن، فقد اكتُفي – بالنسبة إلى المرض المهني– بالإحالة إلى الجدول الملحق بالقانون[٤]، ويماثلهما في ذلك القانونُ الفرنسي[٥].

---

[1] Actualité de l'anarcho-syndicalisme, accident du travail=terrorisme patronale Publié par l'CNT-AIT, 22/04/2003. www.cntait.fr.

وإذا كانت الوَفَيات الناجمة عن حوادث العمل تُشكّل السببَ الثالث للوفاة المتعلقة بالعمل، فإن أمراضَ السرطان المهني وأمـ ـراض الجهاز الدوراني ذات الأصل المهني تُشكّل السببَ الأول والثاني.

Communiqué de presse, 24 mai 2002, BIT, 0/2/23, les ATMP font 2 millions de victimes chaque année. www.senat.fr.

[٢] عرّفت التوصية الدولية رقم ٦٧ لعام ١٩٤٤ المرضَ المهني بأنه المرضُ الذي تَشيع الإصابة به بين العاملين في مهنةٍ أو مهـ ـنٍ معينة. يُنظر: فاروق الجابي: التأمينات الاجتماعية. مطبعة الفرا، الاتحاد العام لنقابات العمـ ـال فـ ـي سـ ـورية، المعهـ ـد النقـ ـابي المركزي/ دمشق، ١٩٨٣، ص ١٧.

[٣] د. عبد الرزاق الخطيب: الأمراض المهنية والقانون، مجلة المحامون السورية/ دمشق، العدد ١١، تشرين الثـ ـاني لعـ ـام ١٩٧٤، ص١٧٦.

[٤] الجدول رقم ١ في القانون السوري، والجدول رقم ١ في القانون المصري.

[5] Les risques indemnisés. www.risquesprofessionnels.ameli.fr.

إلا أن قلةً من القوانين نصت على تعريفٍ للمرض المهني، فيُعرِّفه القانون التونسي "بأنه كلُّ ظاهرة اعتلالٍ وكل تعفُّنٍ جرثومي، أو إصابةٍ يكون مصدرها بالقرينة ناشئاً عن النشاط المهنـ ـي للمتضـ ـرر، وهو بطيءٌ في تطوره وتكوينه"[1].

وفي غياب النص التشريعي نَشط الاجتهاد الفقهي لوضع تعريفٍ للمرض المهني. فيُعـ ـرِّف الفقـ ـه اللبناني المرضَ المهني بأنه: "المرضُ الذي يُصيب الشخص بسبب مزاولته مهنةً معينة أو قيامه بعملٍ معين ضمن أحوالٍ معينة"[2].

بينما يُعرِّفه الفقه الفرنسي بأنه: "النتيجةُ المباشرة لتعرُّض العامل لخطـ ـرٍ فيزيـ ـائي أو كيمـ ـاوي أو بيولوجي أو نتيجةَ شروطٍ يُمارِس بها نشاطَه المهني"[3].

فبينما ورد التعريف في القانون التونسي عاماً من دون تخصيصٍ لطبيعة النشاط المهني للمصـ ـاب، جاء التعريف أكثر تفصيلاً في الفقه الفرنسي، إذ إن وقوع المرض بسبب النشاط المهني قد يكون إمـ ـا بسبب مزاولة العمل ذاته، أو بسبب معداته، أو بسبب الشروط التي يمارس بها هذا العمل، كأن يُصاب بمرضٍ نتيجةَ تعرض العامل في مصنع البطاريات لمادة الرصاص، أو أن يُصاب بمرضٍ نتيجةَ ضيق الفراغ في غرفة آلات النسخ.

إلا أن المختصين في مجال التأمينات الاجتماعية يتفقون على تعريف المرض المهني بأنه: "الإصابةُ التي تظهر على العامل الذي يعمل في أحوال عملٍ ما، تُعرِّضه للأخطار الناجمة عن أداء مهامٍ بعينها وتؤدي، على المدى الطويل، إلى إصابته بأمراضٍ ذات منشأٍ مهني"[4]. فهي الأمـ ـراض التـ ـي تنشـ ـأ مباشرةً عن العمل، إما بسبب استخدام موادَ ضارة، أو بسبب بيئة العمل، أو وضعيةٍ خاصةٍ يَفرضـ ـها إنجازُه[5].

ونرى أن تلك التعريفات – على اختلافها في الصوْغ وإغفالِ بعضها عن نقاطٍ ذكرتها أخـ ـرى– لا تُبيِّن عموماً إلا صلةَ المرض بمهنة العامل من دون أن تَذكر الشروطَ المهنية. ويؤدي اخـ ـتلاف هـ ـذه الشروط تبعاً لاختلاف المرض والأوضاع المحيطة به إلى صعوبةِ وضـ ـع تعريـ ـفٍ دقيـ ـق للمـ ـرض المهني.

---

[1] الفقرة ٣ من الفصل الثالث من القانون رقم ١٩٩٤/٢٨، يُنظر: سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السـ ـوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٩٩ ؛ مصطفى صخري، مرجع سابق، ص ١٥. وإنْ كان القانون التونسـ ـي قـ ـد عَرَّف المرضَ المهني، إلا أنه اتبع طريقةَ الجدول أيضاً.

[2] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٨٥.

[3] "La conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou si elle résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle".
TOUBOUL. Sylvie: Le régime des maladies professionnelles. 24/09/2003. www.novethic.fr.

[4] دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٥٩.

[5] د.موسى عبود، مرجع سابق، ص ١٢٧.

الفرع الثاني– تمييز المرض المهني من حادث العمل

من أهم صور الاختلاف بين حادث العمل والمرض المهني – فضلاً عن أسبقية الظهور القانوني لحادث العمل– الظهورُ التدرجي للمرض المهني، فقد لا تكون الإصابة محسوسةً في البداية، وذلك على عكس حادث العمل الذي يتميز بطابَعه الفجائي. فتُعدُّ الإصابة بالصمم نتيجةَ انفجار عبوات الغاز حادثَ عمل، على عكس الإصابة بالصمم بسبب العمل على الحفارة الآلية مدةً طويلة، إذ تُعدُّ مرضاً مهنياً بسبب التعرض التدرجي للضجيج[1]، خلال مدةٍ من الزمن لا تُمكِّن من تحديد تاريخ وقوع الإصابة وزمنها، كما هي الحال بالنسبة إلى حادث العمل.

وبسبب صورة الاختلاف هذه، وضعَ المشرع أحكاماً خاصة لإثبات مهنية المرض تتوافق وطبيعتها التدرجية، وتختلف إلى حدٍّ كبير عن الأحكام المتعلقة بحادث العمل[2].

يتميز المرض المهني من حادث العمل – أيضاً– بحَصْر أنواعه في جداولَ خاصة، فتنتفي صفةُ المرض المهنية– من حيث المبدأ– في حال لم يَرِدْ فيها، أما صورُ حادث العمل فكثيرةٌ لا يمكن حصرها في جداول.

ويترتب على التمييز بين المرض المهني وحادث العمل عدم عَدِّ المرضِ الناجم عن مضاعفاتٍ ترتبت على الإصابة بحادث عمل في حُكم المرض المهني، وإنما يُعَدُّ إحدى نتائج هذا الحادث[3]، وبذلك، فهي في حكم حادث العمل، فتطبق أحكامه في هذه الحالة.

وبسبب اتباع طريقة الجداول لحَصر الأمراض المهنية ظهرَ ما يُطلق عليه الفقهُ "المِنطقة المكشوفة"[4]، ويُقصد بها: مجموعةُ الإصابات التي لا يمكن عَدُّها أمراضاً مهنية كونها لم تَرِدْ في الجدول، وإنْ أثبتَ المصاب علاقتها السببية بالعمل، كما أنها لا تُعَدُّ من حوادث العمل، وذلك لعدم توافر أحد الشروط الأولية للحادث. وبالنتيجة، تبقى هذه الإصابات ضمن منطقةٍ مكشوفة من دون غطاءٍ تأميني. وعليه، فلا يستحق العاملُ المصاب بها تعويضَ إصابة العمل.

---

1 يُصاب بمرض الصمم المهني كلٌّ من النحّاسين والعاملين في صناعة المراجل البخارية وفي النسيج الميكانيكي، والعاملين في المطارات وفنييّ الطائرات وعمال تصليح محركاتها ومستخدمي الآلات ذات الضجيج وآلات الحفر.

وقد يكون نقصُ السمع سُميَّ المنشأ، وذلك نتيجة التعامل مع الأدوية المضادة للالتهابات في أثناء تحضيرها في معامل الأدوية.

يُنظر في ذلك: د.محمد الحلبي: نقص السمع المهني والوقاية منه، مرجع سابق، ص ٢٥. وللتوسع في موضوع الصمم المهني، تُنظر: مقالة الدكتور أكرم ريشة: التجربة السورية في مجال السمع أو الصمم المهني. مجلة التأمينات الاجتماعية/ دمشق، العدد ١٠ تشرين الأول لعام ٢٠٠٦، ص ٢٠ وما بعدها.

2 د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٩٨.

3 حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٩٢.

4 أطلق الأستاذ الفرنسي دوبيرو DUPEYROUX في كتابه على المِنطقة المكشوفة مصطلحَ الزاوية الميتة "Angle mort".

V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 506.

وعلى ذلك، كانت محكمة النقض المصرية قد رفضت عَدَّ الإصابة بمرضٍ نفسي حادثَ عمل، وذلك على أساس أن الإصابةَ به لم تكن نتيجةَ حادثٍ فجائي، وإنما وليدَ حالةٍ مرضية استمرت مدةً من الزمن، ولم تَعُدُّه مرضاً مهنياً لعدم وروده في الجدول. وعلى الرغم من تشدد القضاء في تطلب عنصر المفاجأة فإنه جوبِه بانتقاداتٍ من قِبل الفقه، كونه يُشكِّل عائقاً أمام التكييف المهني لكثيرٍ من الإصابات بسبب عدم إمكان منحِها صفةَ الحوادث أو حتى الأمراض[١].

وقد تدخل ضمن المِنطقة المكشوفة أيضاً أمراضٌ مهنية لم تَرِدْ في الجدول، إلا أن الشروطَ الأولية للحادث تتوافر فيها، وخصوصاً عنصر الفجائية. وقد أطلق الفقه عليها مصطلحَ "الأمراض الفجائية"، فهي تصيب العامل بشكلٍ مفاجئ، فلا ترجع إلى تطورٍ تدرجي وبطيء، ومن أمثلتها التيفوس [التيفوئيد]. فإصابةُ العامل المزارع بهذا المرض بسبب لسعة حشرةٍ أصابته في أثناء العمل أو بسببه تُعدُّ حادثَ عمل، وذلك نظراً إلى الصفة الفجائية لفعل اللسع وتوافر عنصر القوة الخارجية على الرغم من أن الإصابة بالتيفوس تُعدُّ مرضاً في لغةِ الطب[٢].

وكذلك، فنفاذُ الجرثومة في جسم الطبيب الذي يعالج المريض لا يحتاج إلى مدةٍ زمنية طويلة، وبذلك، لا يحتاج انتقالُ العدوى إلى تكرار احتكاكه بالمريض[٣]، مما ينفي عن الإصابة طابَعها التدرجي، فتتوافر فيها صفةُ الفجائية.

وقد يتوافر عنصرُ الفجائية في بعض الإصابات مع انتفاء عنصر القوة الخارجية، فتفقِد صفةَ حادث العمل، إلا أنه لا يمكن عَدُّها أمراضاً لعدم ورودها في الجدول، وأشهر الأمثلة على هذه الإصابات: الفتق، الأزمات القلبية، والوفاة الناشئة عن الإجهاد بسبب العمل[٤].

ورداً على هذا الوضع، فقد كان للفقه المصري موقفٌ، لا يتعلق بفئة الأمراض الفجائية فحسب، وإنما بسائر الإصابات الواقعة ضمن المِنطقة المكشوفة، وذلك بهدف إدخالها ضمن الحماية التأمينية من إصابة العمل.

فقد أيَّد هذا الفقهُ الحلَّ الذي اقترحَه الأستاذُ الدكتور لبيب شنب، والمُتمثِّل في وجوبِ تحديدِ الهدف الحقيقي من جدول الأمراض المهنية، وهو -في رأيه- التيسيرُ على العامل، إذ يعفى من إثبات العلاقة السببية بين المرض الوارد في الجدول والعمل الذي يقوم به. أما إذا كان المرض غير واردٍ في

---

[١] د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٣٠.

[٢] د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٢٢.

[٣] د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٣٤.

[٤] د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٣٣.

وقد تناولنا -عند بحثنا في الشروط الأولية للحادث وفق الاتجاه الحديث- تساهُلَ الاجتهاد الفقهي والقضائي في تطلب عنصر الفجائية، فضلاً عن صدور القرارات الوزارية -السورية والمصرية- التي عالجت، ولو بقصور، الإصاباتِ الناجمة عن الإجهاد بسبب العمل التي لا يتوافر فيها عنصرُ القوة الخارجية.

الجدول فينبغي ألا يُرتِّب ذلك حرمانَ المصاب الحمايةَ التأمينية، بشرط أن يثبت العلاقةَ السببية بين هذا المرض والعمل الذي يؤديه. وعلى ذلك، تنحصر نقطةُ التمييز بين المرض المهني الوارد بالجدول والمرض غير الوارد به في مسألةِ إثبات العلاقة السببية[1].

فالأمراضُ، وإنْ لم تَردْ في الجدول، فإنَّ إثبات العامل المصاب لعلاقتها السببية بالعمل الذي يقوم به يجعلها مهنيةً، ويُرتب عليه استحقاقَ تعويض إصابة العمل.

وعلى ذلك، فالحل المقترح لا يشملُ الأمراضَ الفجائية فحسب، وإنما كلَّ الإصابات الناجمة عن حادثٍ أو مرض. فيُلغى التمييز بين الحادث والمرض المهني –أيْ القائم على أساس المفهوم الخاص بكلٍّ منهما–، ويؤخَذ بتمييزٍ جديدٍ يقوم على شمول صفة الحادث لكلِّ ما يمسُّ جسمَ العامل وتثبتُ علاقته السببية بالعمل، أما صفةُ المرض المهني فتشملُ كلَّ مرضٍ أُدرج في الجدول وتوافرت شروطه المهنية الواردة فيه[2].

بيْد أنَّ محكمةَ النقض المصرية لم تأخذْ بهذا الحلِّ الجذري لمشكلة المِنطقة المكشوفة، إذ استقر قضاؤها على حجبِ التغطية التأمينية عن الإصابات التي لا تتوافر فيها الشروط الأولية للحادث ولم تُدرج في جدول الأمراض المهنية، وإنْ أثبت المصاب –أو المستحقون عنه– العلاقةَ السببية بين الإصابة وممارسة العمل.

إلا أن القرار الوزاري المصري أحاطَ صورَ بعض هذه الإصابات بالحماية التأمينية – كما سبق شرحه– إذ حدَّد أمراضاً تنجم عن الإجهاد بسبب العمل، وذلك ضمن شروطٍ معينة[3].

وقد تناول الاجتهاد القضائي الفرنسي مسألةَ الأمراض الفجائية، إذ ذهبت بعض محاكم الاستئناف – بهدف تغطية هذا الجزء من المِنطقة المكشوفة– إلى عَدِّ بعض الأمراض المهنية غير الواردة بالجدول حوادثَ عمل، مستندةً في ذلك إلى المعايير المرنة لتحديد مفهوم الحادث. ومن أشهر هذه المواقف، قضيةُ الطبيب جاندرAffaire Gendre، الذي أُصيب بمرض فالج الأطفال بعد أيامٍ من فحص طفلٍ مصابٍ بهذا المرض، إذ أنكرت المؤسسةُ التأمينية حقَّه في التعويض بحجة عدم توافر أحد الشروط الأولية للحادث وهو شرط الفجائية، ولعدم إمكان عَدِّ مرضِ فالج الأطفال من الأمراض المهنية بسبب عدم وروده في الجدول، إلا أن المحكمة أقرَّت بحقِّ المصاب، وذلك على أساس أن

[1] د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة. دار الجامعة الجديدة للنشر/ الإسكندرية،١٩٩٥، ص٢٣٥.

[2] د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤٢٧.

[3] د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤٢٧.

المرضَ الذي أصابه كان بسبب جرثومةٍ يمكن عَدُّها عاملاً خارجياً فجائياً نَفذَ في جسم الطبيب شأنه شأنَ أيِّ آلةٍ حادة تُحدث جروحاً أو كسوراً(١).

مما يعني جوازَ إضفاء صفة حادث العمل على الأمراض الفجائية -استثناءً- في حال كان مصدر تلك الأمراض واقعةً فجائية. ففي إحدى القضايا عُدَّ المرض النفسي حادثَ عمل، إذ أصيب العامل بمرض الاكتئاب بعد يومين من إجرائه مقابلةً لتقييم عمله(٢). فعَدَّ القضاءُ مصدرَ هذا المرض، أيْ مقابلة التقييم المهني، واقعةً فجائية لا تتسم بالطابع التدرجي للمرض.

وقد تناول القانون الفرنسي صراحةً التغطيةَ التأمينية لأحد أهم الأمراض الفجائية، وهو مرض نقص المناعة المكتسَب(٣)، إذ عَدَّه المرسوم رقم ٩٣- ٧٤ الصادر بتاريخ ١٨ كانون الثاني لعام ١٩٩٣(٤) مرضاً تتم الإصابة به نتيجةَ واقعةٍ فجائية في أثناء العمل(٥).

وقد يُصاب العامل بالمرض الفجائي نتيجة مضاعفاتِ حادث عمل تعرَّض له، من مثل حالة إصابته بمسمارٍ في يده أو بوخزةِ إبرةٍ سبَّبت إصابته بجرثومة، وذلك كالطبيب الذي يُصاب بوخزة إبرةٍ تؤدي إلى انتقال فيروس التهاب الكبد إليه وهي -كما أسلفنا - في حكم حادث العمل كونها إحدى مضاعفاته. ويرى الفقه الفرنسي في هذا التكييف حلاً مناسباً عند عدم إمكان عَدِّ المرض مهنياً(٦).

---

١ د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٣١.

Cass.soc 25 juin. 1964, Bull.civ. V, n° 562 , BADEL. Maryse. Op.cit. p 209.

٢ نقض فرنسي قضية راتينو:

Ratineau. Cass.civ2 ° . 1e juill 2003. Liaisons.soc. Bref social, n° 13967, 12 sept. 2003. 1, BADEL. Maryse. Op.cit. p 210.

٣ Virus de l'immunodéficience humaine :VIH.

4 Décr. n° 93-74, 18 janv. 1993. J.O, 20 janv. p. 1004. BUHL. Michel. Op.cit. p 78.

5 Introduction aux maladies professionnelles. INRS, Dossier Aide-mémoire juridique. juill, 2003. www.inrs.fr.

٦ سنرى لاحقاً أنه، بالإضافة إلى قيام الاجتهاد القضائي الفرنسي بوضع حلٍ لمسألة الأمراض الفجائية، فقد تناول القانون الفرنسي الأمراضَ التي تنتفي عنها صفةُ الحادث، فضلاً عن عدم ورودها في جدول الأمراض المهنية، إذ لم يستبعدْ إمكانَ تكييفها بالمهنية بشكلٍ نهائي، إلا أنه تطلَّب شروطاً قاسية لهذا التكييف.

المبحث الثاني

الشروط المهنية للمرض

ينبغي- قبل البحث في توافر الشروط المهنية لمرضٍ ما- أن يكون المصاب به أح دَ الخاض عين لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل، فضلاً عن ضرورة توافر الشرط الأولي، أيْ ك ون الم رض متصفٌ بالتدرجية لا الفجائية، وذلك لاستبعادِ مفهوم الحادث.

وإنْ كان التعويض واحداً أيّاً كانت صورة إصابة العمل، فإن الشروطَ المهنية- وإجراءات التكييف المهني- تختلف باختلاف صورةِ الإصابة، مما يقتضي تحديدُها لمعرفة القواعد واجبةِ التطبيق.

ويرتبط المرض المهني-على عكس حادث العمل - بالجدول الذي يتضمن الأم راض وش روطها المهنية. وتقوم قرينة العلاقة السببية بين المرض والعمل بمجرد توافر هذه الش روط. وعل ى ذل ك، فالمرض المجدول يسهّل عملية إثبات علاقته السببية بالعمل.

إلا أن ارتباطَ المرض المهني بالجدول لا يعني الاستبعادَ النهائي للأمراض المهنية غي ر ال واردة فيه، أو استبعاد تلك الواردة فيه إلا أن شروطها المهنية لم تتوافر كلُّها، فقد وَضعت بعض الق وانين - بهدف حماية المصاب- قواعدَ خاصة لتكييف هذه الأمراض.

وعلى ذلك، سيُقسم هذا المبحث إلى مطلبيْن:

المطلب الأول: المرض المجدول (الطريقة التقليدية)

المطلب الثاني: المرض غير المجدول (الطريقة الحديثة)

المطلب الأول- المرض المجدول (الطريقة التقليدية)

Maladie inscrite aux tableaux

تتمثل الطريقة التقليدية لتحديد المرض المهني بالجدولِ الذي يضم أنواعَ الأمراض المهنية، فض لاً عن شروطها المهنية التي بتوافرها يتم تكييفُ ذلك المرض، واستحقاقُ تعويض إصابة العمل عنه.

وعلى ذلك، فدراسةُ الشروط المهنية للمرض المجدول تستتبع دراسةَ هذه الجداول، ومن ثم، تن اول الشروطِ المهنية التي تَرِدُ في تلك الجداول.

بناءً على ما سبق، سيُقسم المطلب المتعلق بالمرض المجدول إلى فرعيْن، يتن اول الأول ج داولَ الأمراض المهنية بالتعريف، بينما يبحث الفرعُ الثاني في شروط المرض المجدول.

الفرع الأول– جداول الأمراض المهنية

Tableaux des maladies professionnelles

تُشارك طريقةُ الجدول في حصرِ الأمراض المهنية، ومن ثَمَّ، في الحدِّ من النزاعات التي قد تحصل لدى البحث في العلاقة السببية بين أحد هذه الأمراض والنشاط المهني للعامل المصاب[١].

وعلى ذلك، فبموجب تبني قاعدة الجدولة، لم يتم إخضـ اعُ تحديـ د الأمـ راض المهنيـ ة للاجتهـ اد والاستدلال والقياس، وإنما حُدِّدت هذه الأمراض على سبيل الحصر[٢].

إلا أنه لا يخفى ما لِجدولة الأمراض المهنية من أثرٍ سلبي يتمثل في تحديدٍ لحـ قِّ المصـ اب فـ ي التعويض عن أمراضٍ معينةٍ من دون سواها. فالتحديدُ والتعيين، وإنْ كان يُعدُّ من الناحيـ ة الإيجابيـ ة توضيحاً، إلا أنه من الناحية السلبية تقييد.

فالأمراضُ المهنية – من حيث المبدأ – محدَّدةٌ بنص القانون في جداولَ خاصة، والتي إما أن تُلحق بالقانون، كما هو الحكم بالنسبة إلى القانون البحريني[٣]، المصري، السـ وري، والسـ وداني[٤]، أو أن توضع لائحةٌ بالأمراض المهنية بقرارٍ أو بمرسوم، كما في القانون السعودي[٥]، الليبي[٦]، التونسي[٧]، التونسي[٧]، اللبناني[٨]، والقانون الكويتي[٩].

وتُحدَّد جداول الأمراض المهنية، وفق القانون الفرنسي، بمرسومٍ يصدر عن مجلس الدولة، وتَـ رِد في الملحق الثالث من قانون الضمان الاجتماعي[١٠]، إذ لم يُرِد المشرع الفرنسي تركَ سلطة تحديد مـ ا إذا كان هناك مرضٌ مهني أم لا للقضاء. وعلى ذلك، فقد تبنى مبدأ اللائحة أو الجدول بهدف ضـ مان تعويضٍ عن الأمراض المتعلقة بالعمل[١١].

---

١ خلف العبد الله، مرجع سابق، ص ٦٧.

٢ محمد عبد الله الظاهر، مرجع سابق، ص ٩٩.

٣ الفقرة ٧ من المادة ٤.

٤ الجدول ٦ الملحق بقانون الأمن الصناعي لعام ١٩٧٦.

٥ يصدر بقرارٍ عن مجلس إدارة المؤسسة التأمينية. [الفقرة ٣ من المادة ٢٧ من نظام التأمينات الاجتماعية].

٦ تنص الفقرة ب من المادة ١٧ على أن تصدرَ بلوائح.

٧ الفقرة ٣ من الفصل الثالث: "تُضبَط القائمة بالأمراض المعتبرة ذات مصدرٍ مهني وكذلك أهم الأعمال التي قد تكون سـ بباً فيهـ ا بقرارٍ مشترك بين وزيري الصحة العمومية والشؤون الاجتماعية".

٨ الأخذ بنظام اللائحة في الفقرة ٢ من المادة ٢٩ من قانون الضمان اللبناني، إذ تنص على أن تنظم اللائحة بمرسومٍ فـ ي مجلـ س الوزراء باقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس الإدارة.

٩ المادة ٦٦ من قانون ٣٨ لعام ١٩٦٤: "تَعدُّ وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بيانـ اً بـ أمراض المهنـ ة والصـ ناعات المسـ ببة للأمراض المهنية، ويجوز إضافةُ أمراضٍ مهنية جديدة إلى البيان".

١٠ المادة L461-2 CSS. وتَرِد جداولُ الأمراض المهنية ضمن المادة D 461- 1 CSS .

١١ وقد كان أولَ هذه الأمراض المجدولة التسممُ بالرصاص والتسمم بالزئبق وفق قانون ٢٥ تشرين الأول لعام ١٩١٩.

وتُقابل طريقةَ الجدولة – أو الطريقة الجامدة– الطريقةُ المرنة أو التغطية الشاملة، إذ لا تَرِد الأمراض المهنية في جدولٍ على طريق الحصر، وإنما تُعرَض كلُ حالةٍ مرضية على حدة، على لجنةٍ طبيةٍ مختصة، وذلك لبحث إنْ كان المرض ناجماً عن ممارسة النشاط المهني أم لا. ويُعاب على الطريقة المرنة، على الرغم من إمكان تغطيتها للأمراض المهنية كلِّها، تحديدُ اللجنة الطبية مهنية المرض أو عدم مهنيته بَعدَ الإصابة به فعلاً[1]، مما قد يضر بمصالح العامل، إذ إنها، وفق الطريقة الجامدة، معينةٌ ومحدَّدةٌ سابقاً.

وتُطبَّق الطريقة المرنة بوضع تعريفٍ عام للأمراض المهنية، وتُترك للمؤسسة التأمينية سلطةُ تطبيق هذا التعريف على الحالات المرضية المختلفة التي تُعرض عليها. وقد تبنَّت هذه الطريقة كلٌّ من قوانين الأرجنتين، استراليا، اندونيسيا، نيوزلندا، الفلبين، وبعض الولايات الأمريكية[2].

وتَصلُح هذه الطريقة في الدول التي تعاني نقصاً في عدد الأطباء المختصين في الأمراض المهنية، وعلى الأخص، في الدول التي ينتشر بين أفرادها العاملين عددٌ محدودٌ من الأمراض المهنية[3].

وتُقسَم جداول الأمراض المهنية، من حيث التعديل، إلى جداولَ مغلقةٍ ومفتوحة، في حين تُقسم من حيث ذكر الأمراض والصناعات المُسبِّبة معاً، أو الاقتصار على ذكر الأمراض، إلى جداول بسيطةٍ ومزدوجة.

فيُحدِّد الجدول المغلق الأمراضَ والمهنَ على سبيل الحصر من دون إمكان إضافة أمراضٍ مهنية جديدة لاحقاً من قِبل المؤسسة التأمينية أو أيِّ جهةٍ أخرى[4]. وتُناسب طبيعة الجدول المغلق الدولَ التي يصيب عددٌ محدودٌ من الأمراض المهنية عدداً كبيراً من الأفراد[5]. وقد تم تبني طريقة الجدول المغلق في كلٍّ من القانون البحريني[6]، والكويتي، لتحديد الأمراض المهنية[7].

MARTIN. Hubert: La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Revue Française des affaires sociales. n° 4, 1980. p 270.

[1] د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤٢٣.

[2] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٨٧.

ويضع القانون التونسي–كما سبق شرحه – تعريفاً قانونياً للمرض المهني، يُنظر: د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٧٥٧.

[3] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٨٧.

[4] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٨٧.

[5] د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ١٦١.

[6] الفقرة ٧ من المادة ٤: "... بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم ٣ المرافق".

[7] مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية، مرجع سابق، ص ٩٤.

أما الجدول المفتوح، فتُحدَّد فيه الأمراضُ المهنية المعروفة في تاريخ إعداده، مع جواز إضافة أمراضٍ مهنية جديدة إليه عند ظهورها، وذلك وفق إجراءاتٍ بسيطة، أو حتى بموجب قرارٍ إداري[1].

ويتبنى القانون المصري طريقةَ الجدول المفتوح[2]، إذ يجوز لوزير التأمينات المصري -بقرارٍ منه- تعديلَ الجدول رقم ١ الملحق بالقانون لإضافة أمراضٍ مهنية أخرى، وذلك بناءً على اقتراح مجلس إدارة المؤسسة التأمينية[3].

كما تبنى القانون اللبناني طريقةَ الجدول المفتوح، إذ نصَّ على إمكانية إعادة النظر في لائحة الأمراض المهنية أو إكمالها بموجب مراسيم تُتَّخذ بالشكل ذاته[4].

وفي القانون السوري أيضاً، يجوز تعديل جدول الأمراض المهنية الملحق بالقانون بقرارٍ يصدر عن وزير الشؤون الاجتماعية والعمل[5]. ويتبنى طريقةَ الجدول المفتوح كلٌّ من القانون الانكليزي وقوانين بعض الولايات الأمريكية[6].

ويأخذ القانون الفرنسي بالجدول المفتوح أيضاً، إذ تُعدَّل جداول الأمراض المهنية وتُكمَّل مضامينُها بمرسومٍ يصدر بعد استطلاعِ رأي المجلس الأعلى للوقاية من الأخطار المهنية[7].

هذا من جهة تصنيف جداول الأمراض المهنية من حيث الشكل، أما من حيث مضمونها، فتُقسَم – كما أسلفنا – إلى جداول بسيطة ومزدوجة.

فترِدُ الأمراض في الجدول البسيط من دون تحديد الصناعات المُسبِّبة لها. وقليلةٌ هي الدول التي تأخذ قوانينها بهذه الطريقة.

---

[1] د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤٢٣.

[2] د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٥٦.

[3] المادة ٧٠.

[4] المادة ٢٩. وكذلك الحكم في القانون السعودي الذي أجاز تعديل جدول الأمراض المهنية بقرارٍ يصدر عن مجلس إدارة المؤسسة المؤسسة التأمينية. [الفقرة ٣ من المادة ٢٧ من نظام التأمينات الاجتماعية].

[5] المادة ٤٩. وقد تم تعديل جدول الأمراض المهنية السوري بعدة قرارات، كالقرار رقم ٦٠٧ تاريخ ١٩٧٩/٤/٢٨. منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٤١ لعام ١٩٧٩، ص ٢٤٤٩، القرار ١٩٨١/٥١٥حول السرطان المهني، القرار ١٩٨٣/٣٥٧تاريخ ١٩-٣-١٩٨٣حول إضافة أمراضٍ مهنية وأعمالٍ جديدة، القرار ١٩٨٩/٥٠٤ تاريخ ٥-٧-١٩٨٩، الذي ألغى كلَّ جداول الأمراض المهنية المطبقة سابقاً، وكان آخرها القرار ١٠٠ تاريخ ٢٠٠٥/١/٣١ حول تعديل الفقرة ٥٣ – حول أمراض العمود الفقري المهنية– من البند ٢ من جدول الأمراض المهنية رقم ١ الصادر بالقرار الوزاري رقم ٥٠٤ لعام ١٩٨٩. منشور في الجريدة الرسمية، العدد ١٠ لعام ٢٠٠٥، ص ٦٨٦، والقرار رقم ١٥١٠ تاريخ ١٨-٨-٢٠٠٥ حول إلغاء جدول المواد المُسبِّبة للسرطان المهني الملحق بجدول الأمراض المهنية الصادر بالقرار رقم ٥٠٤ لعام ١٩٨٩. منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٣٩ لعام ٢٠٠٥، ص ٢٧٧٩.

[6] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٨٧.

[7] المادة L 461-2 CSS. وقد صدر المرسوم رقم ٢٠٠٩-٥٦ تاريخ ١٥ كانون الثاني ٢٠٠٩ مضيفاً أمراضاً إلى الجدول.

في حين يتضمن الجدولُ المزدوج، فضلاً عن الأمراض، الصناعاتِ التي يُشترط قيامُ العامل المصاب بها ليُعدَّ مرضه مهنياً. وتتبع غالبيةُ الدول هذه الطريقة[١].

وإلى جانب الطريقة الجامدة- الجدولة-والطريقة المرنة، يَجمع النظامُ المختلط - أو الطريقة المزدوجة- بين الطريقتيْن السابقتين، إذ يَرِدُ تعريفٌ عام للمرض المهني، فضلاً عن إيراد جدولٍ بالأمراض المهنية على سبيل المثال لا الحصر، يُلحَق بالقانون. وللمؤسسة التأمينية حقُّ البحث في مهنية الأمراض غير الواردة في هذا الجدول. وتأخذ بالنظام المختلط كلٌّ من السويد، كندا، تركيا، المكسيك، والبرازيل[٢].

وقد ازداد عددُ جداول الأمراض المهنية، بالإضافة إلى ازدياد عددِ هذه الأمراض، إذ أُلحق بالقانون السوري جدولان: الجدول رقم ١حول الأمراض المهنية العادية، فضلاً عن جدولٍ ملحقٍ بالجدول الأول يضم الموادَ المسببة للسرطان المهني[٣].

في حين يصل عددُ جداول الأمراض المهنية في القانون الفرنسي إلى ثمانيةٍ وتسعين جدولاً في النظام العام[٤]، وثمانية وخمسين جدولاً في النظام الزراعي[٥].

وفي هذا الصدد، اشترطت الاتفاقية العربية رقم ٣ لعام ١٩٧١ حول المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية ألا يقلَّ عددُ الأمراض المهنية المُتبنَّاة في التشريع الوطني عن خمسة عشر مرضاً من أصل ثلاثة وثلاثين مرضاً مهنياً أوردَه الجدول المرافق لهذه الاتفاقية[٦].

وقد أَورد القانون السوري سبعةً وستين مرضاً مهنياً، بالإضافة إلى ثمانية عشر مرضَ سرطانٍ مهني، في حين بلَغ عددها في القانون المصري خمسةً وثلاثين مرضاً مهنياً[٧].

---

[١] سعد حبيب، مرجع سابق، ص ٤٨ ؛ د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٢٩.

[٢] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٨٧. فإذا أصيب العامل بمرضٍ غير وارد في الجدول أمكن تكييفه بالمهنية في حال أثبت العلاقة السببية بين العمل الذي يمارسه والمرض الذي أصابه. يُنظر: د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤٢٣.

[٣] راجع جدول الأمراض المهنية الملحق بقانون التأمينات الاجتماعية السوري: الموقع الالكتروني الرسمي للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية السورية. www.taminat.gov.sy.

[٤] المادة R 461-3 CSS.

[5] Pierrette. TRILHE. Op.cit.

وقد أفرد المشرع الفرنسي لكلٍّ من العمال وأصحاب الأعمال في القطاع الزراعي جدولاً خاصاً للأمراض المهنية.

Code rural, annexe II, au livre VII.

[٦] المادة ٨ من الاتفاقية. راجع: دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٦١.

[٧] وذلك بالقرار الوزاري رقم ١ تاريخ ٤-١- ٢٠٠٤.

وتختلف الأمراض المهنية الواردة في الجدول من قانونٍ إلى آخر تبعاً لنوعية الأنشطة الاقتصادية والصناعية القائمة في الدولة، ومدى تواتر وتكرار الأمراض المهنية الناجمة عن ممارستها[١].

وعلى ذلك، تختلف تقسيمات الأمراض المهنية أيضاً، فيَقسم القانونُ السوري جدولَ الأمراض المهنية رقم ١ إلى سبعة أقسام، وذلك وفق المواد أو العوامل المسببة لها. يتعلق القسمُ الأول بالأمراض المهنية الناجمة عن عواملَ كيماوية[٢]، ويتعلق الثاني بالأمراض المهنية الناجمة عن عواملَ فيزيائية من مثل الصمم، الأمواج فوق الصوتية، والإشعاعات. أما القسم الثالث، فيتضمن الأمراضَ المهنية الناجمة عن عوامل حيوية، من مثل العوامل الحيوية الإنتانية أو الطفيلية، والجراثيم.

وتتناول أقسامٌ ثلاثةٌ الأمراضَ المهنية التي تصيب أعضاء معينة من الجسم وهي الرئة، الجلد، والعين. أما القسم السابع والأخير فخُصِّص للأمراض النفسية المهنية، في حين وردت في جدول المواد المسببة للسرطان المهني الملحق بجدول الأمراض المهنية أنواعٌ عدّة للأمراض السرطانية، من مثل سرطان المثانة، الرئة، الجلد، الكبد، والبروستات[٣].

بينما يَقسم القانون الفرنسي جداولَ الأمراض المهنية إلى فئاتٍ ثلاث، تتعلق الأولى بأعراض التسمم الحاد أو المزمن بسبب ممارسة أعمالٍ وردت على سبيل المثال، أما الفئة الثانية، فتتضمن الأمراض الجرثومية بسبب ممارسة أعمالٍ مُحدَّدة على سبيل الحصر. وتتناول الفئة الثالثة الأمراضَ الناتجة من شروط العمل أو الأوضاع الخاصة الضرورية لتنفيذ أعمالٍ مُحدَّدة على سبيل الحصر[٤].

ويضم الجدول، وفق القانون السعودي، سبعة وعشرين مرضاً مهنياً، يُنظر: د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤٢٤. وفي القانون البلجيكي مئة مرضٍ مهني، وفي القانون النمساوي أربعون، وفي القانون الياباني ثمانٍ وثلاثين مرضاً مهنياً. يُنظر: دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ١١٧.

[١] دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٥٩.

[٢] آ- العناصر: كالرصاص، الزئبق، الكروم، البلاتين، والزرنيخ...أو ب-المركبات الهيدروجينية، كالبترول والدائن... أو ج- المركبات الكيماوية الأخرى كالمبيدات الحشرية والأوزون والتبغ....

[٣] راجع جدول الأمراض المهنية الملحق بقانون التأمينات الاجتماعية السوري.

[٤] المادة L461-2 CSS.

"Les manifestations morbides d'intoxication aigue ou chronique, Les infection microbiennes, d'une ambiance ou d'attitudes particulières nécessites par l'exécution de travaux limitativement énumérés dans les tableaux ".

أيْ: الأعراض المرضية للتسمم الحاد أو المزمن، الأمراض الجرثومية، الأوضاع الخاصة التي يتطلبها تنفيذ أعمالٍ محددة في جدول الأمراض المهنية.

الفرع الثاني– شروط المرض المجدول

تُقسَم شروط المرض المجدول – التي تَرِدُ في جدول الأمراض المهنية– إلى شروطٍ إداري ة، م ن مثل مدة المطالبة، أو شروطٍ طبية، من مثل الإحالة إلى أعمالٍ أو صناعاتٍ محدَّدة، إما عل ى س بيل الحصر أو المثال، أو تَطلُّب مدةٍ أدنى للتعرض المهني للعامل المُسبِّب للمرض[1].

أولاً– القيام بالعمل الوارد في الجدول

تَرِدُ الأعمال المُسبِّبة للمرض المهني في الجدول – غالباً– على سبيل المثال لا الحصر.

وقد أغفل القرار الوزاري السوري رقم ٣٩٨ تاريخ ٩-٥- ١٩٩١ ذكرَ شرط ورود العمل ال ذي يمارسه المصاب في جدول الأمراض المهنية ضمن مجموع الشروط الواجب توافرها لإثبات المرض المهني، وذلك على الرغم من ورود هذا الشرط في القرار الوزاري السابق رقم ١١٦٢ لعام ١٩٦٢[2].

إلا أن جدولَ الأمراض المهنية السوري لم يتناول هذه الأعمال دائماً على سبيل التحدي د، إذ وردت – في بعض الأحيان– على سبيل المثال، وهو ما تعكِسه عباراتُ "كلُّ عم ل"، "أيُّ عم لٍ يس تدعي التعرض".

ففيما يتعلق بمرض التهاب الأغماد الوترية، يَشترط القرار الوزاري الس وري رق م ١٠١ ت اريخ ١-٢-٢٠٠٥[3] أن تتطلبَ طبيعةُ العمل حركاتٍ بنمطٍ واحد وبشكلٍ سريع، من مثل العمل على الآل ة الكاتبة والحاسب والمقاسم الالكترونية، والعزف على الآلات الموسيقية، وص وْغ ال ذهب والأعم ال المطبخية، فوردت هذه الأعمال على سبيل المثال؛ كما يمكن لأيِّ عملٍ سواها أن يُسبِّب هذا الم رض أيضاً، طالما توافرت فيه طبيعةُ التكرار والسرعة.

وهو ما تبنَّاه القانون المصري أيضاً، إذ حَدَّد الأمراض المهنية على سبيل الحصر من دون تقييدها بالأعمالِ والصناعاتِ التي تتسبَّب بالإصابة بكلٍّ منها، وإنما جاءت على سبيل المثال، وذل ك ب إيراد عبارات: "أيُّ عمل يستدعي"، "كلُّ عمل يستدعي"، أو أن يُعدِّد بعض الأعمال منهي اً العب ارة بكلم ة "الخ"[4].

وقد حَدَّد القانون الفرنسي أيضاً الأعمالَ المسببة للمرض[5]، إلا أن إيرادها على سبيل الحص ر أو المثال يَتعلَّق بتصنيف المرض المهني، إذ جاءت الأعمال المُسبِّبة على سبيل الحصر فيما يتعلق بفئ ة

---

[1] V. SCALBERT. D.J: Accidents du travail et maladies professionnelles. Revue de l'Homme et Fonderie, n° 254, avril, 1995. p 37.

[2] الفقرة ب من المادة ١١ من القرار رقم ٣٩٨.

[3] قرار منشور في الجريدة الرسمية، العدد ١٠ لعام ٢٠٠٥، ص ٦٨٧.

[4] د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٥٩.

[5] في العمود الأيمن من الجدول.

V. BETEMPS. Jean-Marc. Op.cit. p 129.

الأمراض الجرثومية والأمراض الناتجة من أوضاع خاصة وشروط العمل، في حين جاءت على سبيل المثال فيما يتعلق بأمراض التسمم الحادة[1].

ثانياً– توافر شرط التعرض المهني Durée d'exposition au risque

تناولَ القرار الوزاري السوري رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١ هذا الشرط، إذ تطلب تَعرُّضَ المصاب – بحكم عمله– لإحدى المواد أو العوامل الواردة في جدول الأمراض المهنية[2].

وقد تساهلت القوانين في اشتراطِ التعرض المهني للمادة أو ممارسة العمل الوارد في الجدول، فلم تتطلب أن يكون هذا التعرض مباشراً ولصورةٍ مستمرة، فقد يُمارس المصاب العملَ المُسبِّب للمرض المهني بصفةٍ عرضية أو لفتراتٍ متقطعة[3]، ومن دون أن يلغي ذلك توافرَ شرط التعرض المهني.

ولا يُشترط، كذلك، أن يمارسَ المصاب هذا العمل المسبب للمرض المهني، وإنما يكفي أن يكون مُعرَّضاً، بحكم عمله أو وجوده في مكان العمل، للإصابة بهذا المرض[4].

ومن تطبيقاتِ ذلك، عبارةُ "العمل في المشفيات"، وفق الفقرة رقم ٢٣ من جدول الأمراض المهنية السوري، التي تفيد الإطلاق، فلا يقتصر خطر الإصابة المهنية بالتدرن الرئوي على الأطباء والممرضين المتصلين بالمرضى، وإنما يمتد إلى كلٍّ من الخدم والطهاة وخفر المستشفى[5].

---

1 المادة L 461-2 CSS

V. aussi: MARTIN. Hubert. Op.cit. p 270.

وتَرِد الأعمال على سبيل الحصر بالنسبة إلى أغلب أمراض السرطان.

Introduction aux maladies professionnelles. INRS, Dossier Aide-mémoire juridique. juill. Op.cit.

وقد لوحظ ازدياد عدد أمراض التهاب الوتر العضلي الهيكلي TMS، الواردة في الجدول رقم ٥٧ التي تشكل أكثر من ثلثي الأمراض المهنية في فرنسا، ويتضمن الجدول قائمةً بالأعمال التي يسبب القيام بها هذا المرض. إلا أن عدم وضوح هذه القائمة أدى إلى اعتراض المنشآت التي تستخدم العمال اليدويين بسبب تزايد عدد الإبلاغات عن هذا المرض المهني، والمطالبة بصياغتها بشكلٍ أكثر وضوحاً. استجواب رقم ٠٩٣٣ منشور في الجريدة الرسمية لمجلس الشيوخ الفرنسي تاريخ ١٨-٠٩-٢٠٠٣ صفحة ٢٨١٤، وجواب وزير الشؤون الاجتماعية والعمل والتضامن الاجتماعي، منشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٠٦-١١-٢٠٠٣، ص ٣٢٦٩. www.senat.fr.

2 الفقرة ب من المادة ١١ من القرار.

3 حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ١٧٦.

4 حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ١٧٧ ؛ مروان الحصري، مرجع سابق، ص ٤٠٦.

ففي قضيةٍ عُرِضت على المحكمة الإدارية العليا، رفضت المؤسسةُ التأمينية اعتمادَ مرض الربو الذي أصاب سائقَ الرافعة في صالات الإنتاج في معمل تعبئة مياه الدريكيش نتيجةَ تعرضه للغازات والأبخرة الموجودة في المعمل. إلا أن المحكمة عَدَّت المرض مهنياً على الرغم من أن عمل السائق لا يستتبع التعرضَ المهني المباشر للمواد الخطرة. [راجع: حكم المحكمة رقم ٤٤٨-٢ لعام ٢٠٠٣، طعن رقم ٢٨٧٦ لعام ٢٠٠٣].

وللتوسع حول الربو المهني، تُنظر: مقالة د. محمد الحلبي: الربو المهني. مجلة التأمينات الاجتماعية/ دمشق، العدد ١٠، تشرين الأول لعام ٢٠٠٦، ص ٢٢ وما بعدها.

5 كامل محمد بدوي، مرجع سابق، ص ٣٣٢.

حتى إن الاجتهاد القضائي الفرنسي يتبنى فكرة نشوء الخطر بسبب ضرر الجوار، فقد لا يتعلق الخطرُ تعلقاً مباشراً بالعمل الذي يقوم به المصاب. فلا يُشترط أن يكون العامل قد قام بالأعمال المذكورة في الجدول بشكلٍ شخصي، فوجودُه في مكانٍ تزيد شدةُ الصوت فيه عن حدِّها الأقصى يُعَدُّ في حكم التعرض المهني للأعمال المسببة لمرض الصَّمم[١].

ويَشترط القانون الفرنسي في بعض الأمراض المهنية التعرضَ الاعتيادي للمادة المذكورة أو الممارسة الاعتيادية للعمل الوارد في الجدول. ففيما يتعلق بفئة الأمراض المتعلقة بالتسممات الحادة أو المزمنة، اشترطَ التعرضَ الاعتيادي لإحدى المواد، أو ممارسةَ أحد الأعمال المُسبِّبة للمرض، وكذلك الحكم فيما يتعلق بالأمراض الجرثومية، في حين لا يَشترط التعرضَ الاعتيادي فيما يتعلق بالأمراض الناجمة عن أوضاع أو شروط خاصة بالعمل[٢].

وقد يَحدث ألا يكون للتعرض المهني دورُ المنشئِ للمرض المهني، وإنما دورُ المفاقم فحسب، وذلك في حال أدى التعرض المهني إلى تفاقم مرضٍ سابق لا تربطه بالعمل علاقةٌ سببية[٣].

وقد لا يكون التعرض المهني شخصياً، وذلك بانتقال المرض المهني عن طريق العدوى، فيتم، في هذه الحالة، تكييفُ المرض بالمهنية، بالنسبة إلى من انتقلت العدوى إليه بسبب تعرض العامل – ناقل المرض– للمادة المُسبِّبة للمرض، أو قيامه بأحد الأعمال الواردة في الجدول. ولا يأخذ بهذا الحكم سوى القانون الدانماركي، إذ يستفيد الأولاد المصابون بعجزٍ جسدي ذي صلةٍ بالتعرض المهني للأم العاملة خلال مدة الحمل، فيتيحُ القانون لهم الحصولَ على تعويض عن العجز الناجم عن هذا التعرض، بسبب نقص قدرتهم على العمل، وذلك ابتداءً من السنة السادسة من العمر[٤].

ولا يُعدُّ الاستعداد البنيوي سبباً مُبرِّراً لحرمان العامل التعويضَ عن الإصابات التي تتوافر شروطها المهنية، إذ يُفترض أن صاحبَ العمل قد اختارَ عمالَه وأسندَ إليهم أعمالاً قادرين على تَحمُّل ما تتطلب

[1] Cass.soc., 7 déc. 1989, Somm. Séc. soc. soc, n° 213, mars. 1990, p 4368, BUHL. Michel. Op.cit. p 109.

[2] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 533; V. Aussi: L'art. L 461-2 CSS.

[٣] وقد تأيَّد ذلك في رأيٍ للَّجنة المختصة في مجلس الدولة: "فإذا كان العامل مصاباً بعجزٍ أو بمرضٍ غير ناجم عن الخدمة، إلا أنه أُصيب بمضاعفاتٍ في أثناء وجوده في الخدمة أدت لمعالجته جراحياً لأكثر من مرة، ففي حال قررت اللجنة الطبية أن هذه المضاعفات الناتجة من المعالجة الجراحية ناجمةٌ عن الخدمة، فإن الإصابةَ بمجموعها تُعدُّ ناجمةً عن الخدمة". [رأي اللجنة المختصة في مجلس الدولة رقم ٣٨٦ تاريخ ١٩٦٧/٩/٢٨] مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٤٠.

[4] BLANDIN. Marie-Chantal. Op.cit. p 668.

من جهدٍ أو قوةٍ بدنية. فلا يُعَدُّ الاستعداد البنيوي ذنباً بالنسبة إلى العامل الذي ينبغي عليه أن يعملَ حسب تعليمات صاحب العمل[1].

وبسبب تَميُّز المرض من الحادث بطبيعته التدرجية، ومن ثَمَّ، عدم إمكان تحديد تاريخ الإصابة به، يصعب تحديدُ صاحبِ العمل المسؤول أو المنشأة التي حصل التعرض المهني فيها، وخصوصاً في حال مارس العامل النشاطَ المهني ذاته في أكثرَ من منشأة، إذ يُلزم كلٌّ من أصحاب الأعمال، في هذه الحالة، بنسبةِ المدةِ التي قضاها العامل لديه، ما لم يثبت صاحبُ العمل بصفةٍ قاطعة عدم وقوع المرض بسبب النشاط المهني في منشأته. وللعامل – أو للمستحقين عنه– حقُّ الرجوع على أيٍّ من أصحاب الأعمال، ولهذا الأخير حقُّ الرجوع على الآخرين بمقدار مسؤولية كلٍّ منهم[2].

وعلى ذلك، لا يجوز أن تمتدَّ النتائج القانونية للإصابة التي وقعت للعامل لدى صاحب عمل إلى صاحب عمل آخر طالما لم تَتسبَّب ممارسةُ العمل في منشأته بوقوعها[3].

ويؤيِّد الاجتهاد القضائي الفرنسي ذلك في حال أُسند التعرضُ المهني إلى أصحاب أعمال عدَّة، فإن قيام المصاب بالعمل لدى كلٍّ منهم وتعرضه للعمل، مصدر الخطر، لا يمنعه من المطالبة بتعويضٍ مُكمِّل في حال أثبتَ ارتكابَ أحدهم خطأً غير مغتفر سبَّبَ الإصابة[4].

ومع انتشار الأمراض المهنية متعدِّدة الأسباب، فضلاً عن مشاركة أسبابٍ غير مهنية في الإصابة بالمرض المهني[5]، أصبحَ التعرض المهني أحد أسباب المرض المهني، ولا يُشترط أن يكون السببَ الوحيد في الإصابة به. فلا يكفي وجود المادة السميَّة في الجسم لإثبات توافر شرط التعرض الاعتيادي بالنسبة إلى أمراض التسمم الحاد.

وبالإضافة إلى اشتراط التعرض المهني تَفرض القوانين– غالباً– حدّاً أدنى للتعرض المهني يُكمِّل الشرطَ الأساسي، فمرورُ مدةٍ معينة من الزمن – تختلف تبعاً لطبيعة المرض المهني– يؤيِّد وجودَ العلاقة السببية بين التعرض والمرض.

---

[1] مجلس العمل التحكيمي في بيروت تاريخ ٢٦-١٢-١٩٦٧، تُنظر: الموسوعة القضائية، العمل والعمال، نصوص قانونية واجتهادات لبنانية وأجنبية، الكتاب الخامس، إعداد: نزيه شلالا، مرجع سابق، ص ٥٩. وهو ما سار عليه اجتهاد محكمة النقض السورية، رقم أساس ٤٦٩٦ تاريخ ١٠-١٢-١٩٥١ مجلة القانون لعام ١٩٥٢، ص ١٢٦.

[2] إبراهيم الغطريفي، مرجع سابق، ص١٠٠.

[3] نقض سوري رقم ٦٥٨ أساس عمالي ٢٤٢٢ تاريخ ١٩٧٨/٦/٢٩، الغرفة العمالية الثانية، قرار رقم ٢٢١ أساس ٣١٥ تاريخ ١٩٧٦/٢/٢٨، مذكور لدى: شفيق طعمة: تشريعات العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية والقرارات المنفذة لها. الفكر القضائي للنشر، دار الأنوار للطباعة/ دمشق، ط١، ١٩٨٢، ص ٧١١؛ التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية والقرارات المنفذة لها. ملحق ج٦، إعداد: شفيق طعمة وأديب استانبولي، مرجع سابق، ص ٧٠٢.

[4] Cass.soc., 28 févr. 2002, La semaine juridique, édition générale, n° 13, 27 mars. 2002, pp 614-624. www.lexinter.net.

[5] BETEMPS. Jean-Marc. Op.cit. p 130.

ولم ينص القانون السوري– من حيث المبدأ – على انقضاء حدٍّ أدنى من الزمن في ممارسة النشاط المهني الوارد في الجدول، أو على مدةٍ معينة للتعرض للمادة المذكورة فيه المُسبِّبة لهذا المرض. وعلى ذلك، يكفي أن يثبت التعرضُ المهني للعامل من دون اشتراط ضابطٍ زمني[1].

إلا أن القرارَ الوزاري رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١ عَدَّ الحدَّ الأدنى للتعرض المهني شرطاً من الشروط المهنية للمرض، إذ يَشترط القرار أن تمضيَ على ممارسة المهنة أو العمل المُسبِّب للمرض المهني أو التعرض لأحد العوامل أو المواد المُسبِّبة له مدةٌ كافية للإصابة بالمرض[2].

وتَرِدُ استثناءاتٌ قليلة من قاعدة عدم اشتراط حدٍّ أدنى للتعرض المهني، فقد تطلَّب القرار الوزاري رقم ١٥٩٠ تاريخ ٢٠٠٦/٨/٢٣[3] – فيما يتعلق بأمراض الحَنجرة الناجمة عن الإجهاد الصوتي– ممارسةَ العامل التعليم، الغناء، أو غيرها من الأعمال المجهدة للصوت مدةً لا تقل عن ثلاث سنوات[4].

واشترط القرار رقم ١٠٠ تاريخ ٣١-١-٢٠٠٥ –الذي عَدّل الفقرة ٥٣ حول أمراض العمود الفقري المهنية من جدول الأمراض المهنية رقم ١ الملحق بالقرار الوزاري رقم ٥٠٤ لعام ١٩٨٩، بالنسبة إلى العمليات أو الأعمال المُسبِّبة لهذا المرض، وهي الأعمالُ الإنتاجية التي تتطلب جهداً عضلياً، من مثل الرفع، الحمل، الدفع، السحب، ألا تقلَّ مدةُ العمل فيها عن خمسة عشر عاماً.

أما عن الأعمال الإدارية، كالأعمال المكتبية والآلة الكاتبة والحاسب أو الأعمال المختلطة بين الإدارية والإنتاجية، فقد اشترط القرار ألا تقل مدة العمل عن عشرين عاماً. فضلاً عن أنه أوجب أن تكون هذه المدة مستمرةً، وألا تتخللها مدة انقطاعٍ تزيد عن سنة ميلادية.

وفيما يتعلق بأمراض السرطان المهني، يَشترط القرار رقم ١٥١٠ تاريخ ٢٠٠٥/٨/١٨ التعرضَ للعامل المسرطِن الوارد في جدول أمراض السرطان المهني لمدة لا تقل عن خمس سنوات، بالنسبة

[1] حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص٣٠١.

[2] الفقرة هـ .من المادة ١١ من القرار.

[3] المادة ١ من القرار رقم ١٥٩٠. وقد عَدّل هذا القرار الفقرةَ ٤٨ من جدول الأمراض المهنية الواردة في القرار رقم ٥٠٤ لعام ١٩٨٩ حول مرض تأثر الحَنجرة بالإجهاد الصوتي –بُحّة الصوت المزمنة– الناجم عن الأعمال التي تؤدي إلى إجهادٍ صوتي في الحَنجرة كالمعلمين، المغنين، الخطباء، المذيعين... كما يُشترط ألا تقل مدةُ العمل عن خمس سنوات بالنسبة إلى مرض دوالي الساقين، وذلك في الأعمال التي تستدعي الوقوفَ المَديد كعمال الطباعة، الحمالين، أطباء الأسنان، موزعي البريد، وعمال المطاعم والفنادق والحلاقين. [الفقرة رقم ٣٦ من الجدول]. يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا السورية رقم ٢٣٥ ع ٢ تاريخ ٤-٣-٢٠٠٩ حول المُدرِّسة التي أصيبت بمرض دوالي الساقين نتيجةَ الوقوف المَديد في أثناء ممارسة عملها.

[4] المادة ٢ من القرار رقم ١٥٩٠. منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٣٩ لعام ٢٠٠٦، ص ص ٢١٠١-٢١٠٢.

إلى العوامل الإشعاعية – عدا الإشعاع الشمسي –، وعن مدة عشر سنوات بالنسبة إلى بقية العوامل، بشرط إثبات مدة التعرض بإقرارٍ من صاحب العمل، وتقريرِ مفتشي الصحة والسلامة المهنية(١).

وقد لَقيَ تحديدُ حدٍّ أدنى للتعرض المهني معارضةً من قِبل الفقه، الذي طالب بإلغاء النصوص الخاصة التي تُحدِّد تلك المدد، مُبرِّراً ذلك بضرورة مسايرة التطور الصناعي والتقدم الطبي، فضلاً عن اختلاف الاستعداد المرضي من عاملٍ إلى آخر تبعاً لتكوينه الجسدي(٢).

أما القانون الفرنسي، فلا يتبنى قاعدةً عامة في هذا الصدد، فقد ورد اشتراطُ مدةٍ أدنى للتعرض المهني في جدول الأمراض المهنية بالنسبة إلى بعض الأمراض(٣)، كالسُّحار الرئوي...(٤)، سرطان الدم، نقص السمع، عضل قاعدة الخنصر –في راحة اليد–، التهاب الملتحمة المزمن بغبار مناجم الفحم، والتهاب جَذْر القَطَن.

إلا أن الحدَّ الأدنى للتعرض لا يرتبط بمعيارٍ زمني دائماً، فقد يتناول معياراً كمِّياً، كنسبة تركيز مادةٍ معينة أو درجة حرارة.

فوفق جدول الأمراض المهنية السوري، يُشترط لتوافر شرط التعرض المهني لموادَ تحوي مادة السيلكا التي تؤدي للإصابة بأمراض الغبار الرئوية أن تزيدَ نسبةُ هذه المادة على ٥%(٥). كما حُدِّدت شدةُ الضجة المؤدية إلى مرض الصمم أو نقص السمع المهني بـ ٨٥ ديسيبل(٦).

ويَرِدُ المعيارُ الكمي في جداول ثلاثة، فيُحدِّد الجدول رقم ٢٨ المتعلق بمرض فقر الدم بسبب داء المَلْقَوات، الذي يقع بسبب العمل تحت سطح الأرض، درجةَ الحرارة بـ ٢٠° سيليوس [C]، في حين يُحدِّدها الجدول رقم ٥٨ المتعلق بالأمراض المهنية التي تقع بسبب العمل في درجات حرارةٍ عالية، كالعمل في مناجم البوتاسيوم، بـ ٢٨° [C]، أما الجدول رقم ٦٤، المتعلق بالتسمم المهني بأوكسيد الكربون، فيُحدِّد نسبةَ التركيز بـ ٥٠ سم مكعب في كلِّ مترٍ مكعب.

وفي حال لم يُشترط حدٌّ أدنى للتعرض المهني بالنسبة إلى مرضٍ ما، يُفسَّر النصُّ القانوني في مصلحة المصاب، فلا يُشير الجدول رقم ٤٢ المتعلق بالصمم المهني إلى حدٍّ أدنى لمستوى الصوت

---

١ المادة ٢ من القرار. منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٣٩ لعام ٢٠٠٥، ص ٢٧٧٩. وتجدر الإشارة إلى تحديد القرار رقم ١٥١٠ لعام ٢٠٠٥ – بالإضافة إلى اشتراطه مدةً للتعرض لاعتماد المرض كسرطان مهني– لكلٍّ من الموقع المُحدِّد للسرطان، والعمل الذي يقع فيه التعرض.

وقد خلا الجدولُ الخاص بالأمراض المهنية في القانون السعودي من تحديد مدةٍ أدنى للتعرض المهني.

٢ د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤٢٤.

3 BUHL. Michel. Op.cit. p 109.

4 CHOUDA. D: Critères de reconnaissance des maladies professionnelles. Archives des maladies professionnelles et de l'environnement. n° 4-61, 2000. p 225.

٥ راجع الفقرة رقم ٢٠.

٦ الفقرة رقم ٣١ من جدول الأمراض المهنية السوري.

الذي لا يُسمح بتجاوزه. وعلى ذلك، يُكيَّف المرض بالمهنية بمجرد توافر الشروط الأخرى، فليس للقضاء أن يتطلب شرطاً إضافياً يتعلق بالحد الأدنى لمستوى الصوت(١).

أما إثبات التعرض المهني للخطر المذكور في الجدول، والذي قد يتمثل إما بممارسة عمل أو بالتعرض للمادة المذكورة سبَّبت له الإصابة بالمرض، فيقعُ على عاتق المصاب أو المستحقين عنه في حال وقعت الوفاة(٢).

وبتوافر شرط التعرض المهني - والشروط المهنية الأخرى للمرض- تنشأ قرينةُ الأصل المهني التي تفترض العلاقةَ السببية بين هذا التعرض والنشاط المهني للمصاب.

إلا أن الاجتهادَ الفرنسي أتاحَ لصاحب العمل دحضَ هذه القرينة، وذلك بإثبات أن العمل الذي قام به المصاب كان أجنبياً تماماً عن حدوث المرض، مما يعني انتفاءَ العلاقة السببية(٣).

وعلى ذلك، فدحضُ قرينة مهنية المرض جائزٌ وفق القانون الفرنسي، خلافاً للقانون السوري.

ويرى الفقه الفرنسي - فيما يتعلق بإثبات التعرض المهني- أن استعمالَ وسائل الحماية الفردية لا يسمح بدحض قرينة الأصل المهني في حال توافر شرطُ التعرض للعمل الخطر، فوسائلُ الحماية الفردية تُقلِّل من الخطر المهني المتعلق بمستويات الصوت العالية، إلا أنها لا تلغي خطرَ الإصابة بمرض الصمم المهني الوارد في الجدول٤٢(٤)، ليصبح احتمالُ التأثر صفراً!

وعلى ذلك، فشرطُ التعرض المهني متوافرٌ وإنْ استُعملت السماعةُ الواقية من قِبل العامل المصاب، فلا تنتفي قرينةُ الأصل المهني للمرض في حال توافرت بقية الشروط المهنية(٥).

ثالثاً- عدم انقضاء مدة المطالبة

Délai de prise en charge (La durée d'incubation)

تُعرَّف مدة المطالبة بتلك المدة الزمنية الواقعة بين تاريخ توقف النشاط المهني للمصاب وتاريخ ظهور أعراض الإصابة بالمرض المهني. أما في حال ظهرَ المرض المهني قبل توقف العامل عن نشاطه المهني فإنَّ هذا المرض يُسنَد إلى هذا النشاط المهني من دون حاجةٍ لإثبات العلاقة السببية من قِبل المصاب، بشرط توافر شروطه المهنية الأخرى.

---

[1] CA. Douai, 30 sept 1993, Somm. Séc. soc. soc, n° 250, déc. 1993, p 4955, BUHL. Michel. Op.cit. p 108 et s.

[2] Les risques indemnisés. www.risquesprofessionnels.ameli.fr. ;Cass.soc., 31 mai 2006, n° pourvoi 04-30654, HAUTRIVE. Eric: La maladie professionnelle à l'épreuve de la santé Public.Le journal électronique: www.village-justice.com . 19/09/2006.

[3] CA. Limoges, 27 oct. 1987, Somm. Séc. soc. soc, n° 191, janv. 1988, p 4023, BUHL. Michel. Op.cit.p 103.

[4] BUHL. Michel. Op.cit.p 111.

[٥] ولإثبات التعرض المهني صعوباتٌ، كما في حال قام العامل بالعمل لدى منشآتٍ عدّة في الوقت ذاته أو بشكلٍ متلاحق، وكذلك في حال شاركت عواملُ مهنية وغير مهنية في نشوء المرض.

إذ يُعدُّ ظهور المرض خلال تلك المدة دليلاً على وقوعه بسبب النشاط المهني للمصاب، أما تجاوزُ مدة المطالبة فإنه ينفي قرينةَ نشوء المرض بسبب النشاط المهني، فلا يُعدُّ المرضُ مهنياً.

وتختلف مُدَدُ المطالبة من قانونٍ إلى آخر، وقد تختلف في القانون الواحد تبعاً لطبيعة المرض المهني.

وينص القانون السوري على مدة المطالبة، إذ تظلُّ المؤسسة التأمينية مسؤولةً عن تعويض العامل المصاب بمرضٍ مهني وفق أحكام إصابة العمل، وذلك لمدة سنةٍ ميلادية من تاريخ انتهاء خدمته، وذلك في حال ظهرت أعراضُ المرض المهني خلالها، سواء كان بلا عمل أم كان يعمل في صناعةٍ لا ينشأ عنها هذا المرض. أما فيما يتعلق بحالات الإصابة بالأمراض السرطانية، فيُشترط ظهور الأعراض خلال خمسِ سنوات ميلادية من تاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه[1].

ولا تشمل مدةُ المطالبة الواردة في هذا النص القانوني حوادثَ العمل، وإنما تقتصر على إصابات العمل التي تنضوي تحت مفهوم المرض المهني[2].

إلا أن القرارَ الوزاري رقم ١٥١٦ تاريخ ٣١-١٢-١٩٩٥[3] جاء بتعديلٍ يتعلق بحالة توقف العامل عن نشاطه المهني وبدئه نشاطاً مهنياً آخر لدى صاحب العمل ذاته، وذلك بشرط عدم انتهاء علاقة العمل بينهما. فلا تبدأ مدة السنة، في هذه الحالة، إلا بعد توقف النشاط المهني للعامل لدى صاحب العمل[4].

ويهدف هذا النص إلى حماية العامل، إذ يُفترَض استمرار تعرُّضه المهني طالما أنه ما زال يعمل في المنشأة ذاتها، وإنْ اختلف العمل الذي كان يمارسه.

بيْدَ أن القرار رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١ قد أغفل النص على ذلك التعديل، إذ أخذ بالنص الوارد في القرار رقم ١١٦٢ لعام ١٩٦٢ –قبل التعديل– من دون أن يراعيَ التعديل الذي جاء به القرار رقم ١٥١٦ لعام ١٩٩٥[5]. وهو إغفالٌ إما عن سهو أو عن قصد...

ولم يُقيِّد المشرع العاملَ بشرط عدم انقضاء مدة المطالبة في حال وقعت الإصابة خلال مدة ممارسته النشاط المهني[6]، وإنما تبدأ هذه المدة من تاريخ توقفه عن النشاط المهني.

---

[1] المادة ٤٨.

[2] يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٩٥.

[3] منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٦ لعام ١٩٩٦، ص ١٦٧، المعدِّل للفقرة الخامسة من المادة ٩ من القرار الوزاري رقم ١١٦٢ ق١ لعام ١٩٦٢. [منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٩ لعام ١٩٦٣، ص ص ١٨٦٦ – ١٩٣٥].

[4] المادة الأولى من القرار رقم ١٥١٦: "أن تظهرَ علاماتُ المرض المهني خلال مدة ممارسة العامل للمهنة المسببة للمرض، أو خلال مدة اشتغاله لدى صاحب العمل ذاته، ولو انتقل لعملٍ آخر بشرط عدم انتهاء رابطة العمل، أو خلال مدة سنة ميلادية من تاريخ انتهاء الخدمة".

[5] الفقرة هـ من المادة ١١ من القرار رقم ٣٩٨: "أن تظهر علاماتُ المرض المهني خلال مدة ممارسة العامل للمهنة أو العمل المُسبِّب أو خلال الفترة القانونية المحدَّدة بقانون التأمينات الاجتماعية".

[6] حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ١٨٠؛ سعد حبيب، مرجع سابق، ص ٨٣.

وعلى ذلك، لا تبدأ مدة السنة بالنسبة إلى العامل الذي يُكشَف، قبل إحالته على التقاعد بمدة ستة أشهر، بأنه مُصابٌ بورمٍ خبيث بسبب عمله في ورشة صيانة الغاز[١].

وتجدر الإشارة هنا إلى أن مدةَ السنة التي تظل المؤسسة التأمينية مسؤولةً خلالها بالتعويض عن إصابة العمل إنما تتعلق بمهلةٍ يجب أن تظهر أعراضُ المرض المهني خلالها لا أن تتم المطالبة خلالها بالتعويض عنه[٢].

وينص القانون المصري على مدة المطالبة أيضاً، إذ يَشترط ظهورَ أعراض المرض المهني خلال قيام العامل للعمل المُسبِّب للمرض، أو خلال مدة سنةٍ على الأكثر من تاريخ توقفه عن ممارسة هذا العمل[٣].

إلا أن القانون المصري، خلافاً للقانون السوري، لم يتناول حكمَ العامل الذي يتوقف عن ممارسة العمل المسبب للمرض ليقوم بعمل آخر لدى صاحب العمل ذاته، فتبدأ مدة السنة، في هذه الحالة، من تاريخ توقفه عن ممارسة العمل المُسبِّب للمرض.

كما لم يُفرد هذا القانون مدةَ مطالبةٍ خاصة بأمراض السرطان المهني. وعلى ذلك، لم يراعِ طبيعةَ هذه الأمراض وظهورَها المتأخر نسبياً مقارنةً بالأمراض المهنية الأخرى.

إلا أن التعديلَ القانوني الأخير قد تلافى هذا الوضع، وذلك بالنسبة إلى الأمراض كلِّها، التي -بطبيعتها- لا تظهر أعراضها إلا بعد انقضاء مدة السنة، وتم تفويض الوزير- بعد أخذ رأي وزير الصحة- بتحديد الأمراض التي تخرج عن الطَوْق الزمني المُحدَّد قانوناً[٤].

ويَرِدُ شرط عدم انقضاء مدة المطالبة في القانون الفرنسي أيضاً[٥]، والتي تبدأ من تاريخ التوقف، إما عن ممارسة الأعمال الواردة في جدول الأمراض المهنية، أو عن التعرض للمادة المذكورة فيه[٦].

---

[١] حكم المحكمة الإدارية العليا السورية رقم ١١٦٣ ع ٢ تاريخ ٢٥-٦-٢٠٠٨.

[٢] يُنظر: حكم المحكمة الإدارية العليا السورية رقم ٧٧٠ ع ٢ تاريخ ٢٥-٤-٢٠٠٧.

[٣] د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٥٩.

المادة ٦٧: "تلتزم الجهة المختصة بالحقوق التي يكفلها هذا الباب لمدة سنة ميلادية من تاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه، وذلك إذا ظهرت عليه أعراضُ مرضٍ مهني خلالها، سواء كان بلا عملٍ أو كان يعمل في صناعةٍ لا ينشأ عنها هذا المرض".

ولم يَرِد تحديدٌ لمدة المطالبة في القانون التونسي، إذ أحالَ إلى قائمة الأمراض المهنية في تحديد المدة التي يبقى العامل خلالها مستحقاً للتعويض عن الأمراض التي قد تظهر عليه بعد انتهاء التعرض المهني [راجع الفقرة ٣ من الفصل الثالث]. وهو ما يتّبعه القانون اللبناني، إذ يشترط لاستحقاق التعويض عدم تجاوز المهلةِ التي تُحدِّدها لائحةُ الأمراض المهنية... [الفقرة٣ من المادة ٢٩].

[٤] بموجب المادة الثانية من القانون رقم ١٣٠ لعام ٢٠٠٩، الذي أضاف فقرةً ثانية إلى المادة ٦٧ إلى القانون رقم ٧٩ لعام ١٩٧٥. ١٩٧٥.

[٥] في العمود الأوسط من جدول الأمراض المهنية.

[6] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit.p 533 ;V. aussi: L 461-2 CSS, L 461-5 CSS.

ويَشترط القانون الفرنسي ظهورَ المرض المهني، وأن يتم كشفه طبياً من خلال المعاينة الطبية خلال مدة المطالبة الواردة في الجدول[١].

ولا يُشترط أن يتم الإبلاغ بالمرض المهني خلال هذه المدة، فغالباً ما تَسبق المعاينةُ الطبية القيامَ بالإبلاغ[٢].

وقد تم تعديل المادة L431 - 2 CSS حول اشتراط المعاينة الطبية الأولى، إذ اكتُفي بمجردِ إعلامِ المصاب بشهادةٍ طبية، خلال مدة المطالبة، بإمكان وجود علاقةٍ سببية بين مرضه ونشاطه المهني. وتبدأ مدة التقادم الثنائي المتعلق بحق المطالبة بتعويض إصابة العمل من تاريخ هذا الإعلام[٣].

وعلى ذلك، يُشتَرط ظهور أعراض المرض المهني وإجراءُ فحصٍ طبي يؤكِّد الإصابة به ضمن مدة المطالبة[٤].

وتختلف مدة المطالبة في القانون الفرنسي، خلافاً للقانون المصري، وذلك تبعاً لاختلاف طبيعة المرض المهني، حتى إنها تتعدد ليس فقط بتعدد الأمراض الواردة في الجدول، وإنما أيضاً فيما يتعلق بكلِّ مرضٍ على حدة، وذلك وفق الأعراضِ المرضية التي يُسبِّبها[٥].

فتُحدَّد مدة المطالبة تبعاً لسرعة تأثير العوامل المُسبِّبة للمرض، فمنها ما يُقاس بالأيام، بالأشهر، أو حتى بالسنين[٦]. فمن الأمراض ما يمر بمدة حضانةٍ طويلة جداً قد تبلغ عقوداً.

فعلى سبيل المثال، لا تَظهر أعراضُ بعض أمراض السرطان المهني إلا بعد مدةٍ تتجاوز العشرينَ سنة من التعرض المهني[٧].

---

[١] المادة L461-2 CSS

V. aussi: TASS. Bouges, 12 mai 1995, Somm. Séc. soc. soc, n° 244, avr 1996, p 5337.

[٢] ويُعدُّ تاريخ المعاينة الطبية الأولى للمرض –في حال لم تتوافر شهاداتٌ طبية بتاريخٍ سابق هو التاريخُ الوارد في الشهادة الطبية المرفقة بالإبلاغ عن المرض المهني.

Cass.soc., 11 janv. 1996, Somm. Séc. soc. soc, n° 276, juin. 1996, p 5375.

[3] LAGARDE. Xavier. Op.cit. p 1568.

[4] Cass.soc., 8 juin. 2000, n° 1053. n° 98-18.368, Bull.civ. V, n° 224. CA. Grenoble, 25 mai 1998. www.courdecassation.fr.

وقد رفضت محكمة الاستئناف في هذا القرار التكييفَ المهني للمرض على أساس تجاوزِ تاريخ اكتشافه مدةَ المطالبة، وذلك على الرغم من اكتشاف الأضرار خلال فحصٍ طبي تمَّ خلال تلك المدة، فالمهم هو ظهور المرض وإثباته طبياً، وإنْ لم تُحدَّد هوية الاضطرابات والأضرار الظاهرة بعد.

[5] Introduction aux maladies professionnelles. INRS, Dossier Aide-mémoire juridique. Op.cit.; Définition de maladie professionnelle, Dictionnaire du Droit privé de Serge BRAUDO, 2007. www.dictionnaire-juridique.com.

[٦] رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٢٨٤.

[7] SIELLAN. Hubert. Op.cit. p 49.

ولا تظهر أعراضُ مرض سرطان المثانة إلا بعد مدةٍ تَراوح بين عشرة إلى ثلاثين سنة من التعرض المهني للمواد المُسبِّبة لهذا المرض.

فوفق الجدول رقم ١٠ Ter، المتعلق بالسرطان الناجم عـن التعـرض لمـواد الأسـيد العطـري وكرومات الزنك والقلويات، التي تتسبَّب بالإصابة بسرطان الشعب الرئوية، حُـدِّدت مـدةُ المطالبـة بثلاثينَ سنة، بشرط أن تتوافر مدة تعرض لخمس سنوات في صناعة الأسـيد العطـري وكرومـات الزنك. أما عن سرطان التجاويف الأنفية، فحُدِّدت مدةُ المطالبة بثلاثين سنة، بشرط توافر مدة تعـرض لمدة عشر سنوات في هذه الصناعات.

وعلى العكس، قد لا تتجاوز مُدَدُ المطالبة أياماً معدودة، وهذا حكمُ الحروق الكيماوية الـواردة فـي الجدول رقم ٣٢، إذ حُدِّدت هذه المدة بخمسة أيام فيما يتعلق بالأعمال التي تستخدم فيها مادةُ الأسـيد، وتنجم عنها حروقٌ تصيب العامل. في حين لا تتجاوز مدة المطالبة السبعةَ أيام بالنسبة إلـى التهابـات الأصابع ذات الأصل الجرثومي الناجمة عن ممارسة الأعمال المتعلقة بالفواكه المحلاَّة وخلاصـتها أو رواسبها وتحضير عصائرها[1].

وبطبيعة الحال، تُضاف إلى مدة المطالبة مدةٌ إضافية، وهي مدة التقادم الثنائي، إذ تتوقـف المـدة الأولى بمجرد ظهورِ أعراض المرض المهني وإعلام المصاب به لتبدأ مدةُ التقادم الثنائي التي يجـب خلالها على المصابِ الإبلاغ بالمرض.

ويرى بعض الفقهاء في اشتراط عدم انقضاء مدة المطالبة أمراً غير مُبرَّر، فعلى الرغم من اختلاف هذه المدة تبعاً لطبيعة المرض المهني، وتأثير الخطر مُسبِّب هذا المرض، ومناعـة جسـم المصـاب وقدرته على المقاومة، فإن بعض التحفظات تَرِدُ عليها بسبب طابعها التقريبي، فضلاً عن أن تجـاوزَ تاريخ ظهور المرض المهني واكتشافه مُدَدَ المطالبة أمرٌ واردٌ بسبب عدم علـم المصـاب، أو لعـدم إعلامه بحالته المرضية[2].

وبتوافر الشروط المهنية للمرض تقوم قرينةُ الأصل المهني، والتي يَعدُّها القانونُ السـوري قرينـةً قاطعةً – كما أسلفنا– لا تقبل إثبات العكس، فبمجرد ظهورِ أعراض المرض المهني خلال مدة المطالبة ليس للمؤسسة التأمينية الدفعُ بوقوع الإصابة بالمرض بعد انتهاء النشاط المهني، أو حتى بأنـه وقـع بسببٍ آخر لا يتعلق بالنشاط المهني، فعلاقةُ السببية بين المرض والنشاط المهنـي مفترضـةٌ لا تقبـل

V. Cancer de la vessie d'origine professionnelle. INRS, Colloque au 16-03-2007. www.inrs.fr

1 Actualité de l'anarcho-syndicalisme, accident du travail=terrorisme patronale Publié par l'CNT-AIT, 22/04/2003. www.cntait.fr.

2 SIELLAN. Hubert. Op.cit. p 47.

إثباتَ العكس[1]، فهي دليلٌ قاطعٌ على أن النشاط المهني هو من سبَّبَ الإصابة بالمرض، وذلك مهما طالت مدةُ هذا النشاط[2].

وللمرض المجدول الذي تتوافر شروطه المهنية قرينةُ الأصل المهني صراحةً وفق القانون الفرنسي أيضاً[3]. إلا أن الاجتهادَ القضائي الفرنسي لم يُقرّ بقطعيتها - كما أسلفنا- إذ أتاحَ لصاحب العمل إثباتَ أن العملَ الذي كان المصاب يقوم به أجنبيٌّ تماماً عن حدوث المرض، وما من صلةٍ سببية بينهما[4].

وعلى ذلك، لا تُعدُّ قرينة الأصل المهني قرينةً قاطعةً وفق القانون الفرنسي، سواء بالنسبة إلى الحادث الذي يقع في أثناء العمل، أم بالنسبة إلى المرض المُجدوَل. إلا أننا نرى - حفظاً لمصلحة العامل المصاب في استحقاق تعويض عن إصابته- وجوبَ إقرارِ قطعيتها في كِلتا الحالتيْن.

المطلب الثاني- المرض غير المُجدوَل (الطريقة الحديثة)

Maladie non inscrite aux tableaux

للمرض المهني غير المُجدوَل صورتان، فهو إما أن يَرِدَ في جدول الأمراض المهنية من دون أن يستوفيَ كامل شروطه المهنية، كأن يتجاوز تاريخُ ظهوره مدةَ المطالبة المحدَّدة، أو أن يصابَ العامل بالمرض من دون أن يكون العمل الذي يقوم به ضمن الأعمال الواردة في الجدول في حال ذُكِرت على سبيل الحصر لا المثال. أما الصورة الثانية، فتتمثل في عدم ورود المرض في الجدول أصلاً، فلا يمكن، في هذه الحالة، عَدُّه مهنياً. فكان لا بد من إيجاد نظامٍ مُكمِّلٍ لنظام الجدولة، وذلك حفظاً لحقوق العمال المصابين بأمراضٍ لم تَرِدْ في الجدول، أو وردت من دون أن تستوفيَ شروطه المهنية على الرغم من أنها نجمت بالفعل بسبب النشاط المهني الذي قام به المصاب.

بناءً على ما سبق، سيُقسم المطلب المتعلق بالمرض غير المجدول إلى فرعيْن، يتناول الأول حالةَ عدم توافر أحد شروط المرض المجدول، بينما يتناول الفرع الثاني حالةَ عدم ذكر المرض في الجدول.

---

[1] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٤٦ ؛ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٩٥. فلم يمنح القانون المؤسسةَ التأمينية حقَّ المنازعة في الصفة المهنية للأمراض الواردة في الجدول، وإنما أجاز لها المنازعةَ فقط في تشخيص الأمراض التي تصيب العمال، يُنظر: د.محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص ٧٨٩.

[2] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٩٤.

[3] المادة L461-1 CSS.

V. PELLET. Remi. Op.cit. p 406.

[4] CA. Limoges, 27 oct. 1987, Somm. Séc. soc. soc, n° 191, janv. 1988, p 4023, BUHL. Michel. Op.cit. p 103.

الفرع الأول- عدم توافر أحد شروط المرض المجدول

لا يَعُدُّ القانون السوري المرضَ مهنياً، ومن ثَمَّ، إصابة عمل، وإنْ كان وارداً في جدول الأم راض المهنية الملحق بالقانون، طالما لم ينشأ عن أحد الأعمال المُسبِّبة لهذا المرض والمُبيِّنة مقابل اسمه ف ي الجدول(١)، في حال جاءت على سبيل الحصر. إلا أن هذا الحكمَ لا ينفي ثبوتَ علاقة المرض بالنشاط المهني للعامل من الناحية الطبية(٢).

وتطبيقاً لذلك، فقد جاء تعميم المؤسسة التأمينية رقم ٣٩٣٥/٥/ص ت اريخ ٢٠٠٦/٦/٢٨(٣) بع دم إجازة اعتماد حالات نقص السمع بالنسبة إلى العاملين على المقاسم الهاتفية، وذلك بسبب ع دم ت وافر تقنياتٍ خاصة لقياس شدة الضجيج التي يتعرضون لها تُتيح تطبيقَ الفقرة ٣٩ من ج دول الأم راض المهنية الصادرة بالقرار الوزاري رقم ٥٠٤ لعام ١٩٨٩، ولعدم وجود دراساتٍ علمية مؤكِّ دة ح ول إصابة العاملين على المقاسم بنقص السمع(٤).

وعلى ذلك، لا تلتزم المؤسسة التأمينية بأيِّ تعويضٍ عن المرض المهني، وإنْ كان وارداً في جدول الأمراض المهنية طالما لم يستوفِ كل شروطه المهنية(٥).

وهذا ما أكَّده القرار رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١، ففي معرض إيرادِه شروطَ إثبات الم رض المهن ي، أوجب أن يكون المرض المهني مدرجاً في جدول الأمراض المهنية رقم ١ الملح ق بالق انون(٦)، وأن تكون الآفةُ التي يشكو منها المصاب - أيْ المرض- مذكورةً في الجدول رقم ٢ الملحق بهذا القرار(٧)، القرار(٧)، وأن تتوافرَ كل الشروط المهنية من التعرض لأحد المواد أو العوامل الواردة ف ي الج دول، ومدةِ التعرض المهني، وعدم تجاوز مدة المطالبة(٨).

---

١ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٩٤.

٢ التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية والقرارات المنفذة لها. ملحق ج٦، إعداد: شفيق طعم ة وأديب استانبولي، مرجع سابق، ص ٦٩١.

٣ الصادر بناءً على قرار الجلسة رقم ١٢ تاريخ ٢٠٠٦/٥/١٠ لمجلس إدارة المؤسسة التأمينية.

٤ ملحق دليل الشؤون الطبية لعام٢٠٠٧ [مراسيم-قرارات-تعاميم]. إعداد مديرية الشؤون الطبي ة، المؤسس ة العام ة للتأمين ات الاجتماعية السورية/ دمشق،٢٠٠٧، ص ٥٦.

٥ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٧.

٦ الفقرة آ من المادة ١١ من القرار.

٧ الفقرة ج من المادة ١١ من القرار.

٨ المادة ١١ من القرار رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١.

يرى الفقه – في هذا الصدد– أن جداولَ الأمراض المهنية – سواء الجدول رقم ١ الخاص بالأمراض المهنية أم الجدول رقم ٢ الخاص بالأمراض المسببة للسرطان المهني– لا تُقيِّد القضاءَ كونه صاحبَ الولاية العامة في تقدير ما إذا كان المرضُ الذي أصيب به العامل مهنياً أو لا[١].

فليست الجداول سوى أداةٍ تُسهِّل معرفةَ الأمراض المهنية، إلا أنها لا تُعَدُّ وسيلةَ تحديدٍ لها، فعدم توافر الشروط الواردة في الجدول بالنسبة إلى مرضٍ واردٍ فيه لا يمنع من عَدِّه مرضاً مهنياً في حال أمكن إثباتُ العلاقةِ السببية بين هذا المرض والنشاط المهني الذي يقوم به العامل المصاب.

ونرى – من جهتنا– أن نظامَ الجداول، وفق القانون السوري، إنما يُنشئ قرينةَ الأصل المهني، إلا أن تَخلُّفَ أحد شروط المرض المجدول لا تَحجب مهنيةَ المرض، وإنما تُسقط هذه القرينة في هذه الحالة، ويقع عبءُ إثبات العلاقة السببية على المصاب، أو المستحقين عنه في حال وقعت الوفاة.

وقد تأيَّد ذلك بموقف الاجتهاد القضائي السوري، الذي قرَّر عدمَ جواز تعليق حقوق تعويض العمال المصابين بأمراض مهنية على صدور المرسوم التشريعي المتعلق بالجدول، فللقاضي النظرُ في طلب التعويض عن المرض المهني في ضوء ما استقر عليه العلم والاجتهاد، وبعد الاستعانة بآراء الخبراء عند الضرورة. فالمراسيمُ التشريعية التي تُحدِّد الأمراض المهنية أو تضيف إلى الجدول مرضاً جديداً تجعل تلك الجداول غير نهائية، ولا تُعدُّ المراسيم التي تصدر بشأنها منشِئةً لحقِّ العامل في التعويض عن إصابته بمرضٍ مهني وإنما كاشفةٌ له فقط[٢].

في حين يرى الفقه اللبناني أن ذِكر المرض الذي أصابَ العامل في لائحة الأمراض المهنية إلا أنه لم ينشأ بسبب العمل الوارد في الجدول يُفقده صفتَه المهنية، فلا يستحق المصابُ تعويضَ إصابة العمل، وإنما تعويضَ المرض الطبيعي[٣].

أما المشرع الفرنسي، فقد أنشأ نظاماً خاصاً للتكييف المهني للمرض[٤] يُكمِّل نظام الجدول ويَسدُّ ثغراته، إذ يضمن استحقاقَ العامل المصاب بمرضٍ مهني لم تُستوفَ شروطه المهنية تعويضَ إصابة العمل. وعلى ذلك، يجوز تكييف هذا المرض مهنياً[٥].

---

[١] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٥٧.

[٢] نقض سوري رقم ٢٣٤ أساس ٢٩ تاريخ ١٩٦٩/٢/١٩، مذكور لدى: قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، ص ٥٤.

وأيضاً: نقض سوري رقم ١٧٢٠ تاريخ ١٩٥٤/٥/٣١، غرفة صلحية ١٢٤٧، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص٤٩٨.

[٣] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٨٦.

[٤] المادة ٧ من القانون رقم n°93-121، تاريخ ٢٧ كانون الثاني لعام 1993.

[5] BETEMPS. Jean-Marc. Op.cit. p 129.

ففي حال لم تتوافر أحد الشروط المهنية للمرض الواردة في الجدول، كشرط التعرض المهني، أو قيام المصاب بأحد الأعمال المُحدَّدة حصراً، يمكن أن يُعدَّ هذا المرض ذا أصلٍ مهني، وذلك بشرط إثبات أن العملَ الاعتيادي كان سبَبه المباشر(١). فسقوطُ قرينة الأصل المهني بسبب عدم توافر كامل الشروط المهنية للمرض يجعل العلاقةَ السببية واجبةَ الإثبات.

إلا أن شرطَ السبب المباشر لا يتطلب أن يكون العمل الاعتيادي هو السببُ الوحيد أو الأساسي للمرض، ففي حال كان العامل مصاباً بالمرض الوارد في الجدول رقم ١٠ - أيْ التقرحات الجلدية والأنفية- إلا أن أحد شروطه المهنية لم تتوافر، وكان العامل قد تعرَّض -بسبب نشاطه المهني- لمادةٍ مسرطنة، فضلاً عن اكتشاف أعراض تسمم بمادة التبغ، تجعل مرضه مُتعدِّدَ الأسباب، فإن هذا التعدد لا ينفي أن الإصابةَ بالمرض قد وقعت بشكلٍ مباشر بسبب عمله الاعتيادي، أيْ إن النشاط المهني للعامل كان السببَ المباشر للإصابة بالمرض، وإنْ لم يكن السببَ الوحيد أو الأساسي(٢).

ويرى الفقه الفرنسي أن المقصودَ بالسبب المباشر هو أن يكون سبباً ضرورياً للإصابة بالمرض، فإذا ما تَبيَّن أن النشاطَ المهني للمصاب كان ضرورياً لحدوث المرض، وأنَّ له دوراً غالباً وراجحاً، فإن الأسبابَ المتعلقة بحالة المصاب لا تنفي مهنيةَ المرض(٣).

وتَطلُّب المشرع الفرنسي أن يكون الضررُ السببَ المباشر للمرض إنما يعكِس نيَّته في تضييق سلسلة العلاقة السببية(٤).

أما مصطلح "اعتيادي" فلا يَشترط الاستمراريةَ، وإنما يقتصر على حالة العامل الذي يخرج بشكلٍ استثنائي عن نشاطه المهني، فيجد نفسه - بصورةٍ مؤقتة وعرضية- مُعرَّضاً للخطر المُسبِّب للمرض الوارد في الجدول(٥)، إذ تُستبَعد من تطبيق القانون رقم ٩٣-١٢١، ٢٧ كانون الثاني لعام ١٩٩٣، المتعلِّق بالنظام المُكمِّل لنظام جدول الأمراض المهنية.

وهو القانون ذاته الذي منحت المادة ١٥ منه، مصابي حوادث العمل التي تقع على الطريق العام بوسيلة انتقالٍ ذات محركٍ يقودها صاحب العمل أو أحد تابعيه، إمكانَ المطالبة بالتعويض المكمل أمام القانون المدني.

ويُعلِّق بعض الفقهاء على تبني المشرع الفرنسي للنظام المُكمِّل بأن ذلك يعكِس تبنيه التعريفَ العام للمرض المهني، من حيث إمكان وصف أيِّ مرضٍ بأنه مهنيٌّ ما أن يثبت وقوعه بسبب العمل.

V. SIELLAN. Hubert. Op.cit. p 48.

وهو ما يؤيده الموقف الأوربي، إذ يقتضي تسهيلُ التكييف المهني للأمراض الأخذَ بفكرة أن انتفاءَ الدليل العلمي في حالات التعرض المهني المركَّز لا يَستبْعِد إمكانَ إقامة العلاقة السببية.

V. CHOUDA. D. Op.cit. p 225.

[1] المادة L 461-1 CSS.

[2] Cass.soc 19 déc. 2002, n° 00-13097, Bull.civ. V, n° 402, BUHL. Michel. Op.cit. p 116.

[3] SIELLAN. Hubert. Op.cit. p 48.

[4] SIELLAN. Hubert. Op.cit. p 48 ;Cass.soc., 19 déc. 2002, n° 501, n° 00-13.097, Bull.civ. V, n° 402. CA. Douai, 28 janv. 2000. www.courdecassation.fr.

[5] Lettre direction générale de la SS n° 4537 du 10 févr. 1960, BUHL. Michel. Op.cit. p 108.

إلا أن عبءَ إثبات العلاقة السببية بين النشاط المهني والمرض لا يقع على عاتق المصاب، وإنما تختص بالبحث في وجود تلك العلاقة – وفق النظام المُكمِّل– اللجنةُ الإقليمية للاعتراف بالأمراض المهنية CRRMP.

وتُتَّبع إجراءاتٌ خاصة للتكييف المهني لهذه الأمراض – كما سيأتي تفصيله– تقوم على أساس الخبرة الطبية[1].

الفرع الثاني– عدم ذكر المرض في الجدول

تختلف هذه الحالة عن الحالة التي عرضناها سابقاً في أن المرض لم يَرِدْ في جدول الأمراض المهنية أصلاً. وينطبق حكم الحالة الأولى على هذه الحالة أيضاً، وفق القانون السوري، كونه يشملها من بابٍ أولى. وعلى ذلك، لا تلتزم المؤسسة التأمينية بتعويضِ إصابة العمل عن الأمراض المهنية غير الواردة في الجدول[2].

وهذا ما أكَّده القرار الوزاري رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١– كما أسلفنا– الذي اشترط أن تكون الآفة التي يشكو منها المصاب – أيْ المرض– مذكورةً في الجدول رقم ٢ الملحق بهذا القرار[3]. مما يعني عدم إمكان تكييف المرض غير الوارد بالجدول بالمهنية، وإنْ ثبت علمياً أنه ناجمٌ عن ممارسة المهن الواردة في الجدول.

وتجدر الإشارة إلى أن القرار السابق رقم ١١٦٢ لعام ١٩٦٢ كان قد تجاوز عن ذلك الشرط، باكتفائه أن تكون تلك الآفة معترفاً – علمياً– بكونها آفةً تنجم عن التعرض للمهن المحدَّدة بالجدول رقم ١[4].

وهذا يعني – وفق التعديل– عدم إمكان عَدِّ المرض غير الوارد بالجدول مهنياً، وإنْ ثبت علمياً أنه ناجمٌ عن ممارسة الأعمال الواردة في الجدول.

إلا أن من الفقهاء السوريين– **ونؤيدهم**– من يرى عدم جواز رفض المؤسسة التأمينية التكييفَ المهني للمرض لمجرد عدم وروده في الجدول، في حال أمكن اكتشاف هذا المرض وإثباته بالخبرة

---

[1] BUHL. Michel. Op.cit. p 115.

[2] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٧.

[3] المادة ١١ من القرار.

[4] الفقرة ٤ من المادة ٩ من القرار، الصادر بتاريخ ٣١-١٢-١٩٦٢، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٩ لعام ١٩٦٣، ص ص ١٨٦٦-١٩٣٥.

الطبية[١]. فالجداولُ الملحقة بقانون التأمينات – كما ذكرنا في الحالة الأولى – لا تُقيِّد القضاءَ، صاحبَ الولاية العامة في تقرير ما إذا كان المرض المهني الذي أصاب العامل مهنياً أو لا[٢].

فلا تُعدُّ جداولُ الأمراض المهنية نهائيةً، والمراسيم التي تصدر بشأنها – كما أسلفنا – ليست إلا كاشفةً لحق المصاب[٣]. إذ لا تُعلَّق الصفةُ المهنية لمرضٍ ما على صدور مرسومٍ أو قرارٍ ينص على إدراجه في جدول الأمراض المهنية[٤].

إلا أن جانباً من الفقه يرى، خلافاً لذلك، عدم عَدِّ المرض غير الوارد في الجدول مهنياً، ومن ثَمَّ، إصابةَ عمل[٥].

وكذلك الحكم وفق الفقه اللبناني، إذ لا يَستحق المصابُ بمرضٍ غير مذكورٍ في الجدول سوى تعويضاتِ المرض الطبيعي[٦].

أما وفق القانون المصري، فالأمراضُ مُحدَّدة، ولا مجالَ لإثبات علاقة السببية بين مرضٍ لم يَرِدْ في الجدول والنشاط المهني للعامل. ولِسدِّ هذه الثُّغرة يتم اللجوء أحياناً إلى محاولة إضفاء صفةِ حادث العمل على هذا المرض لضمان تعويض إصابة العمل. فيتجه الفقه المصري الحديث إلى إدخال الأمراضِ غير الواردة بالجدول ضمن مفهوم إصابات العمل في حال تمكُّن العامل من إثبات علاقة السببية بين مرضه ونشاطه المهني[٧].

في حين يبحث الفقهُ التونسي في الطبيعةِ الحصرية لقائمة الأمراض المهنية الصادرة بالقرار ١٠-١-١٩٩٥. فعلى الرغم من تأكيد الاجتهاد القضائي التونسي لطبيعتها الحصرية، فإن الفقه التونسي يرى أن تعريفَ المرض المهني الذي أورده المشرع التونسي جاء عاماً وشاملاً، فيتجاوزُ تلك القائمة التي صدرت لاحقاً عليه من حيث الزمن، لكنه يَفترض أن تَربط المرضَ المهني بعمل المصاب علاقةٌ سببية، وخصوصاً في حال أكَّد الفحص الطبي ذلك[٨].

أما القانون الفرنسي، فيُطبِّق أحكامَ النظام المُكمِّل على الأمراض غير الواردة في الجدول، إلا أنه يَفرض إجراءاتٍ أكثرَ تعقيداً من الإجراءات المطبقة في الحالة الأولى.

---

١ يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٥٧.

٢ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٥٧.

٣ قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، ص ٥٤؛ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٩٨.

٤ نقض سوري رقم ٢٣٤ أساس ٢٩ تاريخ ١٩٦٩/٢/١٩، ونقض سوري رقم ١٧٢٠ تاريخ ١٩٥٤/٥/٣١ غرفة صلحية ١٢٤٧.

٥ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٧.

٦ حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٨٦.

٧ د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٠٣.

٨ مصطفى صخري، مرجع سابق، ص ١٦.

فالحقائقُ الطبية لا يمكن أن تؤطَّر ضمن نطاق حدودٍ معينة، إذ إن الأعراضَ والتطوُّرات المرضية تَفرِضُ اختلافاتٍ عدَّة من مرضٍ إلى آخر(١).

فلا يمكن – على سبيل المثال– رَبْطُ فعل الاعتداء المعنوي الذي يرتكبه صاحبُ العمل بنشاطٍ معين بالذات، مما يُعقِّد مسألةَ إيراده في جدول الأمراض المهنية على الرغم من أنه قد يُسبِّب أمراضاً نفسيةً كالاكتئاب(٢). فضلاً عن أن طبيعةَ الاعتداء المعنوي تفترض الاعتداءاتِ المتكررة خ لال م دةٍ م ن الزمن، مما يَستبعد مفهومَ حادث العمل المُتميِّز بالفجائية. وعلى ذلك تخضع الأمراضُ المتعلقة بحالات القلق أو الاكتئاب لإجراءاتِ التكييف المهني الخاصة بالنظام المُكمِّل(٣). وكذلك الحك م فيم ا يتعل ق بالأمراض المتعلقة بالتوتر بسبب ضغطِ العمل(٤).

وتجدر الإشارة هنا إلى أن جدولَ الأمراض المهنية السوري يُفرد، خلافاً للقانون الفرنسي، قس ماً خاصاً للأمراض المهنية النفسية.

وعلى ذلك، يُمكن تكييفُ المرض غير المذكور في الجدول مهنياً وفق النظام المُكمِّل، بشرط أن يُقام الدليل على أن العملَ الاعتيادي للمصاب كان السببَ الأساسي والمباشر لإصابته به ذا الم رض، وأن تؤديَ هذه الإصابة إلى وفاته، أو إلى نسبة عجزٍ دائم لا تقل عن ٢٥ %(٥).

فيجب، في هذه الحالة، إثباتُ أن العمل كان السببَ المباشر، أيْ كافياً لوحده لوقوع الإص ابة م ن دون مشاركةِ أيِّ سببٍ آخر معه، فضلاً عن أنه السببُ الأساسي، فمن دونه ما كان المرض ق د وق ع أصلاً. وهو ما يكشِف نيَّةَ المشرع الفرنسي في تضييق نطاق علاقة السببية، مقارنةً بالحالة الأولى.

فبالإضافة إلى تطلب السببية المباشرة، يُشترط أن يُعدَّ النشاط المهني للمصاب السببَ الأساسي ف ي وقوع المرض، أيْ أن يكون له دورٌ في وقوع الإصابة يفوق دورَ أيِّ سببٍ آخر(٦).

فصفةُ "السبب الأساسي أو الجوهري" تَفترض أن يكون للنشاط المهن ي دورٌ حاس مٌ وفع الٌ ف ي الإصابة بالمرض. فكلما ابتعدَ المرضُ عن نطاق الجدول وتَعطَّلت قرينة الأصل المهني المرتبطة ب ه ازدادَ تَطلُّب العلاقةِ السببية بين المرض والنشاط المهني للمصاب.

---

[1] SIELLAN. Hubert. Op.cit. p 46.

[2] Harcèlement moral: maladie professionnelles ou accident du travail. Le journal du médiateur de la république. n° 23, nov, 2006.

[3] Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

[4] Rapport: Spécificités de la prise en charge des ATMP par notre système de protection sociale. Op.cit. Op.cit. p 10

وكذلك الحال بالنسبة إلى الاعتداءات المتكررة في أثناء ممارسةِ بعض الأعمال، كالنقل العام والأعمال ذات الطابع الاجتماعي، إذ لا تدخل ضمن مفهوم حادث العمل لانتفاء شرطِ الفجائية.

Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

[5] المادتان: L 461-1 CSS , R 461-8 CSS.

[6] SIELLAN. Hubert. Op.cit. p 48.

فبالمقارنة مع الحالة الأولى التي تُتيح إضفاءَ صفة المهنية – وإنْ وُجدت أسبابٌ أخرى إلى جانب النشاط المهني– يُكتفى، في هذه الحالة، بأن يكون هذا الأخير سبباً مباشراً للإصابة بالمرض[1]. أما الحالةُ الثانية فأعقدُ من حيث التطبيق، وذلك بسبب الشروطِ الإضافية التي يتطلبها التكييف المهني للمرض، المتمثلة في كلٍّ من السبب المباشر والأساسي، والنتيجة الجسيمة، فقد يصعب تحديدُ سببِ مرضٍ ما، وبالأخص في حال كان من الأمراض متعددةِ الأسباب؛ من مهنية وغير مهنية.

وعلى ذلك، لا يتطلب القانونُ الفرنسي أن يكون النشاطُ المهني السببَ الوحيد للإصابة بالمرض، وهو موقفٌ قانوني يتلاءم وطبيعة الحقائق العلمية والطبية التي تقتضي عدمَ إنكار أن غالبيةَ الأمراض متعددةُ الأسباب[2]. فإذا كان التسمم بالرصاص مرضاً مهنياً أحاديَّ السبب، فإن الأمرَ مختلِفٌ بالنسبة إلى النزلة الشعبية المزمنة.

وعلى الرغم من الإقرار بتعدد الأسباب إلا أن القانونَ يَشترط أن يكون النشاط المهني متقدّماً على الأسباب الأخرى للإصابة بالمرض في الأهمية والتأثير. ويُعدُّ اشتراطُ السببِ الأساسي –بطبيعة الحال– أكثرَ تقييداً من اشتراط السببِ الضروري[3].

فينبغي أن يكون العاملُ المهني السببَ الغالب الراجح والحاسم للإصابة بالمرض، فلا يُعدُّ المرض مهنياً إذا لم يكن للنشاط المهني سوى دورٍ بين أسبابٍ أخرى غير مهنية، أو دورٍ غير مباشر، أو حتى دورٍ مُفاقِمٍ للمرض[4].

وبذلك، استبعد المشرع الفرنسي تطبيقَ نظرية تعدد الأسباب التي تمكن من إضفاء صفةِ المهنية على المرض في حال كان للنشاط المهني دورٌ فيه من دون النظر لأهمية هذا الدور، وتبنى نظريةَ السببية المباشرة التي تتطلب دوراً كبيراً ورئيساً للنشاط المهني في الإصابة بالمرض[5].

وذلك على عكس الاجتهادان الفقهي والقضائي السوري، إذ يجيزان إثباتَ العلاقة السببية بين الأمراض غير الواردة في الجدول والنشاط المهني للمصاب. إلا أنه – على الرغم من صعوبة إثبات هذا العلاقة– لم يتطلب علاقةً سببية خاصة أو تخلفَ نتيجةٍ جسيمة عن المرض.

---

1 BADEL. Maryse. Op.cit. p 214.

2 En détail: V. SIELLAN. Hubert. Op.cit. p 49.

3 SIELLAN. Hubert. Op.cit. p 49.

4 وخلافاً لذلك، يعوّض القانون الدانمركي المصابَ تعويضَ إصابةِ عمل في حال كان نشاطُه المهني أحد أسباب المرض، وذلك عن النسبة التي تُمثّل دورَ هذا النشاط المهني في حصول الإصابة.

V. BLANDIN. Marie-Chantal. Op.cit. p 667.

5 BETEMPS. Jean-Marc. Op.cit. p 131.

وتُقِر قوانين غالبية الدول الأوربية أيضاً بمهنية المرض مُتعدّدِ الأسباب في حال كان للعوامل المهنية دورٌ حاسمٌ في الإصابة به.
BLANDIN. Marie-Chantal. Op.cit. p 667.

أما عن نسبة العجز الدائم المحدَّدة، فقد تم تعديلها بعد أن كانت ٦٦.٦٦ %[1]، مما أدى إلى ازدياد عدد الأمراض التي تم تكييفها بالمهنية وفق النظام المُكمِّل[2].

وقد تم اقتراحُ إلغاء نسبة العجز الدائم نهائياً، بصفته شرطاً لطلب التكييف المهني للأمراض غير الواردة في الجدول، ومن ثَمَّ، تعديلُ المادة L461-1CSS، وذلك بهدف تسهيل تكييف تلك الأمراض بالمهنية. إلا أن هذا الاقتراح رُفِضَ بحجَّة أن هذه النسبة قد عُدِّلت سابقاً، فضلاً عن أن إلغاءَها نهائياً يعني إلغاءً تدرجياً للنظام المُكمِّل[3].

---

[1] BUHL. Michel. Op.cit. p 102.

وذلك بالمرسوم رقم [n°2002-543 du 18 avr. 2002].

BADEL. Maryse. Op.cit. p 214.

[2] Rapport: Spécificités de la prise en charge des ATMP par notre système de protection sociale. Op.cit. p 12.

وكانت غالبية المستفيدين من تعديل هذه النسبة تشمل المصابين باضطراباتٍ نفسيةٍ ناجمةٍ عن الاعتداءات المتكررة في بيئة العمل.
BADEL. Maryse. Op.cit. p 214.

[3] المادة ٤٣ من مشروع تعديل قانون تحسين شروط العمل والوقاية من الأخطار المهنية. www.senat.fr.

المبحث الثالث

إجراءات التكييف المهني للمرض

كما هو حكم حادثِ العمل، يَخضع المرض المهني، كإحدى صور إصابة العمل، إلى إجراءاتِ التكييف المهني، التي يُحركها الإبلاغُ بالإصابة بالمرض. إلا أن طبيعةَ المرض التدرجية جعلته ينفردُ بأحكامٍ خاصة، سواء فيما يتعلق بالتزام الإبلاغ به، أم فيما يتعلق بإجراءاتِ التكييف المهني التي يخضع لها.

وعلى ذلك، سيُقسم هذا المبحث إلى مطلبيْن:

المطلب الأول: التزام الإبلاغ بالمرض المهني

المطلب الثاني: التكييف المهني للمرض

المطلب الأول- التزام الإبلاغ بالمرض المهني

Déclaration de la maladie professionnelle

تَفرض الطبيعةُ التدرجية للإصابة بالمرض المهني خَصَّ صورةِ إصابة العمل هذه بأحكامٍ مختلفة فيما يتعلق بالتزام الإبلاغ به، كما أن تلك الطبيعةَ التدرجية قد شاركت في تكوين صورةٍ خاصةٍ بهذا الالتزام، ذات طابعٍ وقائي، تَسبق الإصابة به، تختلف عن الإبلاغِ بعد الإصابة به فعلياً، أيْ الصورة المطابقة للإبلاغ بحادث العمل.

الفرع الأول- الفحص الطبي الوقائي

يترتب على تَميُّز المرض المهني من حادث العمل بطابعه التدرجي إمكانَ أن يصيبَ العامل من دون أن يَعلم بذلك، هو أو صاحب العمل. وقد أدرك المشرع هذه المسألةَ، فنص على التزام القيام بالفحص الدوري للكشف عن الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون العامل مصاباً بها. وقد يُشارك كلٌّ من المؤسسة التأمينية وصاحب العمل في القيام بهذا الإجراء الوقائي.

ومن صورِ هذه الإجراءات الوقائية أيضاً أن تُلزِم بعض القوانين بالإبلاغ باحتمالِ وجود المرض المهني أو بمجرد توقع الإصابة به. ويُمهِّد لهذا الالتزام الفحصُ الطبي للعاملين، الذي يُعدُّ إحدى خِدمات الصحة المهنية المقدمة للعمال[1]، ويُلزِم القانون به إما صاحبَ العمل أو المؤسسة التأمينية.

[1] وتُعدُّ كلٌّ من الفحوص الطبية والرَّصْد البيولوجي من أجل اكتشاف التعرض المهني مبكراً - بالإضافة إلى التوعية والتدريب وتنظيم الإسعافات الأولية -صوراً لخِدمات الصحة المهنية المقدمة للعمال. للتوسع راجع: د.سمير رجب سليم: خدمات الصحة

وتُفرَض الفحوص الطبية الدورية في حال اقتضت طبيعة العمل ذلك، أو كان احتمالُ تعرض العمال للأمراض المهنية قوياً.

فينص قانون العمل السوري- في الفصل الخامس منه- المتعلق بتشغيل العمال في المناجم والمحاجر، على وجوب قيام صاحب العمل بالفحص الطبي الدوري لعماله مرةً كل سنةٍ على الأقل، هذا بالإضافة إلى وجوب إجراء هذا الفحص في حال تم فصل العامل قبل نهاية مدة الاختبار، وذلك لمعرفة ما إذا كان قد أصيب بمرضٍ مهني(١).

في حين يُلزِم قانونُ التأمينات الاجتماعية صاحبَ العمل بأن يَعهدَ إلى طبيبٍ أو أكثر فحصَ عماله المعرضين للإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول الملحق بهذا القانون، وذلك في أوقاتٍ دورية يُعيِّنها قرارٌ وزاري، فضلاً عن تحديده شروطَ وأوضاع هذا الفحص الطبي(٢).

وتنفيذاً لهذا التفويض التشريعي، صدر القرار الوزاري رقم ١٢ بتاريخ ١٩٥٩/٧/٩، متضمناً قواعدَ إجراء هذا الفحص، والذي يتم، إما كلَّ ستة أشهر، أو كلَّ سنة، أو سنتين(٣).

ويختلف تحديد المدة تبعاً لفئة الأمراض المهنية التي يتعرض لها العمال. كما يُلزِم القرار صاحبَ العمل بإجراء فحصٍ طبي ابتدائي شامل لكلِّ عامل قبل البدء بعملٍ يُعرِّضه للإصابة بأحد الأمراض المهنية(٤).

ويمنح القرار الطبيبَ الذي يُجري الفحص الدوري حقَّ طلبِ إعادة فحص أيِّ عاملٍ مُعرَّضٍ للإصابة بمرضٍ مهني قبل انقضاء المدة المحدَّدة المنصوص عليها في هذا القرار في حال استدعت حالةُ العامل الصحية ذلك(٥).

المهنية المقدمة للعمال، مرجع سابق، ص ٨٩ ؛ د.باسم محمد شهاب: الأبعاد الرئيسة للفحص الطبي للعامل في منظومة التشريعات العربية، مجلة القانون، كلية الحقوق، جامعة البحرين، المجلد الرابع-العدد الأول-كانون الثاني ٢٠٠٧، ص ص ١٧٧-٢٣١.

١ المادة ١٤٢. وتجري هذه الفحوص وفق أحكام القرار رقم ٧٠٨ تاريخ ٢٢-٦-١٩٨١.

٢ المادة ٤٣. وقد ألزم القانون رقم ٥٦ لعام ٢٠٠٤ صاحبَ العمل الزراعي أن يوفِّر لعماله الذين يمارسون أعمالاً زراعية تُعرضهم للإصابة بأمراضٍ مهنية الفحوصَ الطبية الدورية كلَّ ثلاثة أشهر، وتُحدَّد هذه الأعمال بقرارٍ من الوزير بعد استطلاع رأي وزارة الصحة. [المادة ٥٨ من القانون].

٣ المادة ١ من القرار.

٤ المادة ٣ من القرار.

٥ المادة ٦ من القرار. وينص القانون على عقوبة الغرامة في حال أخلَّ صاحبُ العمل بالتزام الفحص الدوري المُحدَّد وفق أحكام القرار. إذ تفرض المادة ١١٢ عقوبةَ الغرامة التي لا تقل عن ١٠٠٠ ل.س ولا تتجاوز ٥٠٠٠ ل.س بحق كلِّ من يخالف أحكام المادة ٤٣ -حول فحص صاحب العمل لعماله المعرضين للإصابة بأحد الأمراض المهنية في أوقاتٍ دورية-، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة، بشرط ألا يتجاوز مجموعها ١٠ آلاف ل.س عن المخالفة الواحدة، فإذا استمرت المخالفة مدةً تزيد على ثلاثين يوماً جازَ زيادة الغرامة بحيث لا تتجاوز عَشر أمثالها". وقد ألزمَ قانون العمل السوري صاحبَ العمل بعدم استخدام أيِّ عاملٍ إلا بعد إجراء الكشف الطبي عليه. [المادة ١٤٢].

وقد يُلزِم القانونُ المؤسسةَ التأمينية بإجراء الفحص الطبي، كما هي الحال وفق القانون المصري الذي يُلزِم الهيئةَ العامة للتأمين الصحي بفحص العاملين المعرَّضين للإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة في الجدول، ويتحمل صاحبُ العمل نفقاتِه[١].

في حين يُلزم قانونُ العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣ صاحبَ العمل بإجراء الفحص الطبي الدوري – بالتنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي– لكلِّ عمال منشأته، لاكتشاف الأمراض المهنية في مراحلها الأولى، فضلاً عن إجراء هذا الفحص عند انتهاء الخدمة[٢].

ويُلزِم القانون الفرنسي صاحبَ العمل – في حال كانت طبيعة العمل تتسبَّب بالإصابة بمرضٍ مهني– إبلاغَ كلٍّ من المؤسسة التأمينية ومفتش العمل بذلك، ويقوم هذا الأخير بتحقيقٍ في حال لم يتم الإبلاغ، ويُرسِل الضبطَ إلى المؤسسة التأمينية[٣].

كما يُلزِم القانون الفرنسي المؤسسةَ التأمينية بالقيام بفحصٍ طبي بطلبٍ من العامل، في حال تم التعرض المهني لموادَ مسرطنة وردت في الجدول، سواء توقف عن ممارسة هذا النشاط، أم كان مُقيَّداً في سجل الوكالة الوطنية للتوظيف ANPE، أو حتى متقاعداً[٤].

وفي حال وُجد احتمال أن يكون العامل مصاباً بإحدى الأمراض الواردة في الجداول رقم ٢٥–٤٤–٩٤[٥]، فله أن يطلبَ إلى المؤسسة التأمينية الخضوعَ للمراقبة الطبية الدورية كل خمس سنوات[٦].

أما فيما يتعلق بالتزام الإبلاغ باحتمال وجود أو توقع الإصابة بالمرض المهني، فقد يُلزِم القانون الطبيبَ به، سواء كان مختصاً – من مثل طبيب العمل– أم طبيباً عاماً.

وقد تبنى القانون الفرنسي هذه الصورة من الإبلاغ، إذ يُلزِم الطبيبَ بالإبلاغ في حال ظهرت أيُّ أعراضٍ لأمراضٍ غير مذكورةٍ في جدول الأمراض المهنية، ويُقدِّر أن العاملَ قد أُصيب بها بسبب نشاطه المهني[٧].

ويُماثلها في ذلك نص المادة ٢١٦ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣ على التزام صاحب العمل – مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي– بإجراء الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية تبعاً لنوع العمل الذي يُسنَد إليه.

[١] راجع المادة ٨٧.

[٢] المادة ٢١٩.

[٣] المادة L 461-4CSS، وتُفرض عقوبة الغرامة وفق مخالفات الدرجة الثالثة على صاحب العمل المخالِف لأحكام المادة L 461-4 CSS. [المادة R 471-5 CSS].

[٤] المادة D 461-25.

[٥] وكلُّها أمراضٌ تنفسية، فالجدول رقم ٢٥ حول استنشاق بلورات السيليز، والجدول رقم ٤٤ حول استنشاق غبار المعادن وأبخرة أوكسيد الحديد، والجدول رقم ٩٤ حول انسداد الشعب الرئوية المزمن بسبب معدن الحديد.

[6] BUHL. Michel. Op.cit. p 111.

[7] BUHL. Michel. Op.cit. p 47.

الفرع الثاني- الإبلاغ الفعلي بالمرض المهني

تُقابل هذه الصورةُ من الإبلاغ صورةَ الإبلاغ بحادث العمل، وقد اتفقت القوانين في الأخذ بها، إلا أنها اختلفت في التفاصيل.

فلا يُلزِم القانون السوري العاملَ المصاب بإبلاغِ صاحب العمل أو مندوبه بالمرض المهني، وهو ما يُستنتج من منطوق المادة ٣٦ التي تُلزِم المصاب بإبلاغ صاحبِ العمل بالنسبة إلى حادث العمل فقط "فوراً بأيٍّ حادثٍ"، فلم تتطرقْ إلى المرض المهني.

فضلاً عن أن القانونَ لم يُلزِم صاحبَ العمل بإبلاغ الشرطة بالمرض المهني، نظراً إلى طبيعته التدرجية مقارنةً بحادث العمل، مما يستبعد إمكانَ إجراء التحقيق حول الإصابة وفق أحكام المادة ٤٢[1].

أما عن الجهة التي تلتزم بإبلاغ صاحب العمل بإصابة العامل بالمرض المهني فهي الأطباء، إذ ألزمهم القانون بإبلاغ كلٍّ من صاحب العمل، المؤسسة التأمينية، ومديرية الشؤون الاجتماعية والعمل بحالاتِ الأمراض المهنية التي تظهر بين العمال وحالات الوفاة الناشئة عنها. ويترتب على الإخلال بهذا الالتزام قيامُ المديرية بإعلامِ النقابة العليا للمهن الطبية بذلك، ولها أن تطلبَ إلى صاحبِ العمل استبدالَه[2].

وقد يتم كشفُ الإصابة بالمرض من قِبل الطبيب في أثناء القيام بالفحص الدوري، فيقوم بإبلاغ كلٍّ من صاحب العمل والمؤسسة التأمينية بالإصابة. ويلتزم صاحبُ العمل، من جهته، بإبلاغ المؤسسة التأمينية بكلِّ إصابة عمل تقع بين عماله فورَ وقوعها[3]، إذ يَستتبع استخدامُ مصطلحِ "إصابة العمل" شمولَ الحكمِ المرضَ المهني. كما يلتزم صاحبُ العمل بإبلاغ المؤسسة بالإصابة بمجرد إبلاغه بذلك من قِبل الطبيب. وعلى هذا الأخير التزامُ إبلاغ المؤسسة التأمينية أيضاً.

ويُلاحَظ هنا أن القانونَ السوري لم يُقيِّد قيامَ التزام الطبيب بهذا الإبلاغ ضمن مدةٍ معينة، إلا أن المنطقَ يَفترض القيام بهذا الإبلاغ في أقرب وقتٍ ممكن[4].

وذلك بهدف تفعيل سياسة الوقاية، ولمعرفةِ أفضلَ بأعراض الأمراض المهنية، وكشفِ ضرورة تعديل الجداول الخاصة بها أو مراجعتها.

BUHL. Michel. Op.cit. p 47.

[1] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٣٩ ؛ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٣٠.

[2] المادة ٤٤.

[3] المادة ٣٩.

[4] يُلزِم القرار الوزاري السوري رقم ٩٠٣ تاريخ ٢٩-٧-١٩٧٨ صاحبَ العمل بإبلاغ المؤسسة عن كلِّ حالة إصابة بمرض مهني، مرفقاً بشهادةٍ طبية يذكر فيها اسم المرض، وما إذا كان مدرجاً بالجدول رقم ١ الملحق بالقانون. [الفقرة آ- المادة ٣٩].

ويُطرح السؤال هاهنا حول حالة العامل الذي تظهر أعراضُ إصابته بمرضٍ مهني بعد انتهاء النشاط المهني؟

لقد تطلَّب القانون، في هذه الحالة، أن تظهرَ أعراض المرض المهني خلال مدة سنة ميلادية – كما سبق بيانه–تبدأ من تاريخ انتهاء الخدمة، سواء كان العامل المصاب بلا عملٍ، أم كان يعمل في صناعةٍ لا ينجم هذا المرض عنها. وفيما يتعلق بأمراض السرطان المهني، فقد حُدِّدت هذه المدة بخمس سنوات[1].

أما عن مدة تقادم المطالبة بالمرض المهني، فإن مدةَ الخمس السنوات الواردة في المادة ١٠٠ تبدأ من تاريخ ظهور أعراض المرض، إذ يجب على المصاب خلالَها مطالبةُ المؤسسة التأمينية كتابةً بالتعويض[2].

وخلافاً للقانون السوري، يُلزِم القرار الوزاري المصري رقم ٣١٠ لعام ١٩٧٦ صاحبَ العمل بالإبلاغ بالمرض المهني، إلا أنه لم يُحدِّد مدةً معينة لهذا الإبلاغ[3]. وأمام عدم التحديد، يرى الفقه جوازَ القيام به في أيِّ وقت[4]. فلا يَرِدُ قيدٌ على ذلك سوى اشتراط ظهورِ أعراض المرض المهني خلال سنة ميلادية تبدأ من تاريخ انتهاء الخدمة، سواء كان المصاب بلا عمل، أم كان يعمل في صناعةٍ لا ينجم هذا المرض عنها[5].

وقد أَلزم القانون الفرنسي، من مثل القانون السوري، الأطباءَ، وخصوصاً طبيبَ العمل، بالإبلاغ في حال علِمَ بوجود أعراض أي مرضٍ ذي طابعٍ مهني ورد في قائمةٍ خاصة يُحدِّدها قرارٌ وزاري[6]، فضلاً عن إلزامه بالإبلاغ بالأمراض التي لم تَرِدْ في تلك القائمة، إلا أنَّ لها – وفق تقديره– طابعاً مهنياً[7].

وللعامل . . . .
– في حال رفض صاحب العمل إبلاغَ المؤسسة – إبلاغَ المؤسسة مرفقاً بالشهادة الطبية. [الفقرة ب المادة ٣٩].

[1] المادة ٤٨.

[2] يُنظر: خالد العنادي، مرجع سابق، ص ٢٩.

[3] المادة ٩ من القرار.

[4] د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٦٠.

[5] المادة ٦٧. ويُلزِم القانون السعودي صاحبَ العمل بالإبلاغ عن المرض المهني خلال مدة سبعةِ أيام من الكشف عنه.[الفقرة ١ من المادة الأولى من اللائحة التنفيذية]. بينما يرى الفقه اللبناني أن من الأفضل عدم إلقاء عبءِ الإبلاغ عن المرض المهني على العامل، وأن يتم النص على مهلةٍ تتجاوز ٤٨ ساعة، وذلك بسبب الظهور التدرجي لأعراض المرض، فضلاً عن أن العامل قد أنهى عمله لدى صاحب العمل أصلاً.
يُنظر: رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٢٨٣.

[6] تُحدَّد هذه اللائحة بعد استطلاع رأي المجلس الأعلى للوقاية من الأخطار المهنية.

[7] المادة L 461-6 CSS

ولا يخفى ما لأهميةِ ذلك في الوقاية من الإصابة بتلك الأمراض، وتعميق المعرفة الطبية حول أعراضها.

إلا أن القانونَ الفرنسي، خلافاً للقانون السوري، يُلزِم المصابَ- أو المستحقين عنه في حال وقعت الوفاة- بإبلاغ المؤسسة التأمينية بالمرض المهني خلال مدة خمسة عشر يوماً من تاريخ توقفه عن العمل بسبب هذا المرض[١]، أو من تاريخ المعاينة الطبية الأولى[٢].

في حين لا يُلزِم القانون الفرنسي صاحبَ العمل بالإبلاغ بالمرض المهني، كما هو حكم حادث العمل. ويُعلِّل الفقه هذا الإعفاء بطبيعة المرض المهني، فالغالبُ عدم علم صاحب العمل بمهنية المرض الذي يستلزم توقفَ أحد عماله عن العمل[٣].

فاختلافُ طبيعة المرض التدرجية عن حادث العمل الفجائي يجعل من الصعب تحديدُ بدء نشوء المرض سواء من حيث المعيار الزمني أم المكاني، ومن ثَمَّ، صعوبةُ تحديد تاريخ إصابة العامل بالمرض، وهو ما دعا إلى عَدِّ تاريخَ المعاينة الطبية الأولى للمرض، أيْ تاريخ اكتشاف الإصابة به وإعلامِ المصاب بشهادةٍ طبية بالعلاقة السببية بين مرضه ونشاطه المهني، في حكمِ تاريخ وقوع حادث العمل[٤].

ويَمنح الاجتهاد القضائي الفرنسي لتاريخِ المعاينة الطبية الأولى للمرض حُكمَ التاريخ الذي يُعلَم فيه المصاب بشهادةٍ طبية بإمكان وجود علاقةٍ سببية بين مرضه ونشاطه المهني[٥]. وهو ما تبناه القانون اللبناني أيضاً[٦].

ولا يَفرض القانون الفرنسي أيَّ عقوبةٍ في حال لم يقم المصاب بالإبلاغ بمرضه المهني خلال مدة الخمسة عشر يوماً[٧].

إلا أن على المصاب القيامُ بالإبلاغ، في الأحوال كلِّها، قبل انقضاء مدة تقادم استحقاق تعويض إصابة العمل، وهي سنتان.

---

[١] المادتان: CSS R461-5، L 461-5 CSS . ويبقى المصابُ ملتزماً بهذا الإبلاغ وإنْ كانت المؤسسة التأمينية قد أُعلمت به سلفاً لدى إبلاغها بتوقفه عن العمل بموجب المادة L. 321-2 CSS.

[2] TOUBOUL. Sylvie. Op.cit.

[3] Introduction aux maladies professionnelles. INRS, Dossier Aide-mémoire juridique. Op.cit.

[٤] المادة L 461-1 CSS.

[5] Note sous soc. civ2e, 29 juin. 2004, n° 1632-n° 3-10.789, CA. Rouen, 26 nov. 2002. www.courdecassation.fr.

[٦] راجع الفقرة ١ من المادة ٢٩ منه، يُنظر: رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٢٨٢.

[7] TASS. Angers, 23 janv.1990, Somm. Séc. soc. soc, n° 218, oct. 1990, p 4443, BUHL. Michel. Op.cit. Op.cit. p 39.

وهو ما تؤيّده محكمةُ النقض الفرنسية(١)، إذ تبدأ تلك المدة من تاريخ توقفه عن العمل، أو من تاريخ المعاينة الطبية الأولى للمرض(٢)، أو – كما سيأتي تفصيله – من تاريخ توقف دفع التعويض المؤقت.

وعلى ذلك، فقد حَدَدَ القانون الفرنسي نقاط عدّة لبدء مدة تقادم المطالبة بالتكييف المهني للمرض، فقد يتم الإبلاغ بالمرض خلال مدة ممارسة المصاب نشاطه المهني، مما يستدعي توقفه عن العمل، فتبدأ مدة التقادم من هذا التاريخ. وقد يتم الإبلاغ بالمرض متأخراً بعد انتهاء النشاط المهني، فتبدأ المدة من تاريخ المعاينة الطبية(٣).

ويُشترط أن تتم هذه المعاينة ضمن مدة المطالبة بالمرض والتي تختلف – كما أسلفنا – من مرضٍ إلى آخر. فإذا تمت المعاينة الطبية لمرضٍ حُدِّدت مدة المطالبة به بخمس سنوات– بتاريخ ٢٠٠٥/١/٢ وكان المصاب قد انقطع عن نشاطه المهني بتاريخ ٢٠٠١/١/٢، فتُعدُّ المعاينة قد تمت ضمن مدة المطالبة، وعليه المطالبة بالتكييف المهني قبل تاريخ ٢٠٠٧/١/٣.

وتقوم المؤسسة التأمينية – من جهتها– بإبلاغ صاحب العمل لدى إيداعِ المصاب أو المستحقين عنه طلباً مُسبَّباً للتكييف المهني للمرض(٤).

وكما هو الحكم فيما يتعلق بحادث العمل، فللإبلاغ بالمرض المهني عوائقُ عدَّة، فقد لا يتم إبلاغُ المؤسسةُ التأمينية به، إما لتقصير الطبيب في القيام بهذا الالتزام، أو لعدم قيام العامل المصاب بذلك، إما تخوفاً من فقدان عمله – مصدر دخله–، أو تنفيذاً لنصيحة طبيبِ العمل لتلافي خطر التسريح بسبب المرض، أو لصعوبةِ إيجاد عملٍ آخر كبديلٍ من عمله الذي لم يَعُدْ قادراً على القيام به بسبب المرض(٥).

وما على العامل المصاب، في هذه الحالة، إلا أن يختارَ إما استمرار عمله، أو حماية صحته(٦) وضمان تعويض إصابة العمل عن مرضه.

المطلب الثاني– التكييف المهني للمرض

١ وفقَ منطوق كلٍ من المواد: L 431-2, L461-1 alinéas° 1 et 3, et L 461-5 alinéa° 5 du CSS.

2 Cass.soc., 28 oct. 1999, n° 183-n° 98-11.275, CA. Montpellier, 20 nov.1997. www.courdecassation.fr.

3 LAGARDE. Xavier. Op.cit. p 1565.

4 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 535.

5 Rapport: Spécificités de la prise en charge des ATMP par notre système de protection sociale. Op.cit. Op.cit. p 11.

6 Texte rejeté par suite de l'adoption des conclusions négatives de la commission le 22 janvier 2008. www.senat.fr.

كحادثِ العمل، تُعدُّ مرحلة التكييف المهني، التي تلي مرحلةَ الإبلاغ بالإص ابة بأح د الأم راض المهنية مرحلةً حاسمة، إذ تستلزم، في حال صدر قرارٌ بمهنية المرض، اس تحقاقَ تع ويض إص ابة العمل، وذلك بعد استنفاد طرق الاعتراض عليه، إذا كان لذلك وجه.

من هنا، سيُقسَم هذا المطلب إلى فرعيْن، يتناول الأول منهما، قرارَ التكييف المهني للمرض، ف ي حين يبحث الفرعُ الثاني في الاعتراض على ذلك القرار.

الفرع الأول- قرار التكييف المهني للمرض

تُميِّز بعض القوانين في تحديدها إجراءاتِ التكييف المهني للمرض والجهة المختصة بالتكييف، تبعاً لتصنيف المرض بين مجدولٍ أو غير مجدول. بينما لم تنص قوانينُ أخرى صراحةً على طريقة التمييز تلك.

ويتبنى القانون السوري قاعدةَ التمييز هذه؛ ففيما يتعلق بالمرض المجدول، تختص المؤسسةُ التأمينية بالتكييف المهني[1]، إذ تبحث في مدى توافر شروطه المهنية من تعرضٍ مهني – وفق العمل الذي يقوم به المصاب–، ومدةِ هذا التعرض في حال تم تحديدها في الجدول. فقد يُكشَف انتفاءُ علاقةٍ بين المرض والنشاط المهني[2]، أو كان العامل مصاباً به سابقاً.

وكما هو حكم حادثِ العمل، للقضاء أن يشاركَ المؤسسةَ التأمينية في هذا الاختصاص، ويُلزِم الحكم الصادر باستيفاء شروطه المهنية المؤسسةَ التأمينية بتعويض إصابة العمل.

ويُطرح هنا سؤالٌ حول التكييف المهني بالنسبة إلى المرض غير المجدول، سواء كان وارداً ف ي الجدول إلا أن شروطَه المهنية لم تستوفَ كلها، أم كان غير واردٍ في الجدول أص لاً. فه ل تخ تص المؤسسة التأمينية بتكييفه المهني، أم أن هذا الاختصاص ينتقل إلى القضاء؟

نعتقد أن عدم توافر أحد الشروط المهنية للمرض يستتبع وجوب اللجوء للقضاء للمطالب ة بتكييف ه المهني، وفي حال ثبت وجود علاقةٍ سببية بين المرض والنشاط المهني للمص اب، تُل زَم المؤسس ةُ التأمينية بتعويضِ إصابة العمل وفق قانون التأمينات الاجتماعية.

---

[1] بمراجعة الجداول الإحصائية الواردة في التقارير السنوية الصادرة عن المؤسسة التأمينية السورية لعام ٢٠٠٨، والت ي تتن اول أنواعَ الأمراض المهنية التي تم تكييفها من قبل المؤسسة، نجد إصاباتِ الهيكل العظمي والعضلات في المقدم ة [١١٣١]، يليه ا نقص السمع [٢٢٠]، ثم الأمراض الناجمة عن عواملَ فيزيائية [١٢٧].

[2] كقضية العامل الميكانيكي الذي يقوم بلَحْم الكوابل، وتبين أنه مصابٌ بورم في السحايا خارج النخاع، فلم تُعَ دّ إص ابته مهني ة لانتفاء العلاقة السببية بين هذا المرض والنشاط المهني الذي يمارسه. [حكم المحكم ة الإداري ة العلي ا رق م ٥٣١ ع ٢ ت اريخ ١٥-٤-٢٠٠٩].

وتجدر الإشارة إلى أن المرضَ المهنيّ لا يَخضع، وفق القانون السوري، بخلاف حادث العمل وحادث الطريق، لإجراءاتِ التحقيق الذي تقوم به الشرطة وفق المادتين ٤١-٤٢[1]، وقد بحثنا في أحكامهما سابقاً.

أما القانون الفرنسي فيُميِّز صراحةً بين المرض المجدول وغير المجدول، سواء من حيث إجراءات التكييف المهني أم من حيث تحديد الجهة المختصة بذلك.

فأما عن المرض المجدول، فتختص المؤسسة التأمينية بتكييفه المهني، إذ تُصدِر قرارها – بالسلب أو الإيجاب– خلال مدة ثلاثة أشهر[2]. وفي حال لم يصدر قرارٌ خلال هذه المدة يُعدُّ المرض مُكيَّفاً – ضمناً– بالمهني[3].

وعند ضرورة القيام بفحصٍ طبي أو بتحقيقٍ مُكمِّل، فعلى المؤسسة التأمينية إبلاغُ المصاب – أو المستحقين عنه– وصاحبِ العمل قبل انقضاء هذه المدة. وبانقضاء مدةٍ جديدة لا تتجاوز الثلاثة أشهر بالنسبة إلى المرض من دون أن يصدر القرار، يُعدُّ ذلك اعترافاً ضمنياً بالصفة المهنية.

ومن الوقائعِ ما يساعد المؤسسةَ التأمينية على اتخاذ قرارها بتكييف المرض، فلوجودِ عمالٍ مصابين بالربو في مصنع الأدوية الذي يعمل فيه المصاب مثلاً دورٌ في إثبات مهنية هذا المرض.

وكما هو حكم حادث العمل، لصاحبِ العمل– كما للمصاب– طلبُ الاطلاعِ على الملفِّ المتعلق بالتحقيق، تحت طائلة عدم نفاذِ قرارِ التكييف المهني في حقه[4].

ففي إحدى القضايا التي عُرِضت على محكمة الاستئناف لطلب التكييف المهني لمرض الصمم رفضت المؤسسةُ التأمينية – في البداية– تكييفَه بالمهنية، ثم عدلتْ عن قرارها بعد القيام بفحصٍ طبي آخرَ لقدرة المصاب على السمع، بيْدَ أنها لم تقمْ بإبلاغ صاحب العمل بنتيجة هذا الفحص إلا عند إبلاغه بنسبة العجز الدائم الجزئي؛ فترتَّب على عدم احترامها أحكامَ المادة R 441-12 CSS، قبل إصدار قرارها بالتكييف المهني، عدمُ نفاذ هذا القرار في حق صاحب العمل[5].

---

[1] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٠٤.

[2] كانت هذه المدة مُحدَّدةً -قبل تعديلها- بستين يوماً، بخلاف حادثِ العمل الذي تُلزَم المؤسسةُ التأمينية بإصدار قرارٍ حول تكييفه المهني خلال مدة شهرٍ من تاريخ إبلاغها بالحادث، وكانت هذه المدة مُحدَّدةً -قبل تعديلها- بعشرين يوماً.

[3] المادة R 441-10 CSS.

[4] المادة R441-12 CSS. وبموجب هذه المادة، لصاحب العمل وللمصاب تقديمُ ملاحظاتهم وأيُّ معلوماتٍ مُكمِّلة. وعلى صاحب العمل عند القيام بتحقيقٍ- بطلبٍ منه- الاطلاعُ على المعلومات الضرورية لمعرفة الخطر أو المواد التي قد يكون العامل قد تعرض لها.

Cass.soc., 30 nov. 2000, n° 132, n° 99-14.868.CA. Rouen, 23 mars. 1999. www.courdecassation.fr.

[5] Cass.soc., 22 juin. 2000, n° 1054, n° 98-18.312. CA. Rennes, 10 juin. 1998 ;Cass.soc, 17 juill. 1998, Bull. n° 396,et v. aussi: Cass.soc., 20 déc 2001, pourvoi n° 00-13.621, CA. Paris, 3 fevrier 2000. www.courdecassation.fr.

وقد ينص جدول الأمراض المهنية على إجراءاتٍ خاصة تتعلق بأمراضٍ مهنية معيذ ـة، كم ا ف ي الجدول رقم ٣٠، الذي يَشترط –قبل اتخاذ قرار تكييف المرض– استطلاعَ رأي ثلاثة زملاءَ أطب اءَ، وعدم قيام المؤسسة التأمينية الفرنسية بهذا الإجراء يؤدي إلى بطلان قرارها بالتكييف(١).

إلا أن جدولةَ مرضٍ مهني ما، فضلاً عن توافر شروطه المهنية، لا يُحتِّم صد دورَ ق رارٍ بتكييف ه مهنياً، فقد يبقى كثيرٌ من العمال المصابين بأمراض مهنية خارج دائرة التكييف المهني، فلا يس تحقون تعويضَ إصابة العمل(٢).

أما بالنسبة إلى المرض غير المجدول، سواء غير المستوفي شروطه كلِّها أم المرض غير الـ وارد في الجدول، فتختصُّ بتكييفه المهني اللجنةُ الإقليمية للتكييف المهني للأمراضCRRMP (٣).

وتتألف هذه اللجنة من طبيبٍ مستشار إقليمي، طبيبٍ مفتش إقليمي للعمل، وأستاذٍ جامعي مُم ارِس في أحد المستشفيات مختصٍ في مجال المرض المهني(٤).

ففي حال لم يكن مُمكناً إقرارُ مهنية المرض وفق شروط الفقرة الثانية من الم ادة L 461-1 CSS تقوم المؤسسةُ التأمينية بإعداد ملفٍ خاص– بعد التثبت من حالة العجز الدائم للمصاب– يُح ال إل ى اللجنة الإقليمية من قِبل الطبيب المستشار الذي قام بفحص المصاب وحَدَّد نسبةَ عجزه الدائم(٥).

إلا أن إجراءاتِ النظام المُكمِّل للتكييف المهني للمرض غير المجدول قد رَفَعت عبءَ الإثبات ع ن كاهلِ المصاب، ذلك أن من أهم أهداف إنشاء هذا النظام ضمانُ تعويض العمال المصابين بأمراضٍ لا تتوافر فيها الشروطُ المهنية التقليدية(٦).

---

1 Cass.soc., 9 déc, 1990, Bull. n° 480, Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

٢ فقد ثبت وجود ٨٦٧ حالةٍ لمرض الصمم المهني الوارد في الجدول رقم ٤٢، في حين يتعرض حواليْ ثلاث ة ملاي ين عامِ لٍ لمستوى صوتٍ يتجاوز ٨٥ ديسيبل لأكثرَ من عشرين ساعةٍ أسبوعياً.

Rapport: Spécificités de la prise en charge des ATMP par notre système de protection sociale. Op.cit. p 10.

3 BUHL. Michel. Op.cit. p 116 et s.

المادة D 461-26 CSS. ويُحدَّد تشكيلها واختصاصها الإقليمي بمرسوم خاص.

Cass.civ2e, 22 juin. 2004-n° 1633-n° 02-18.1661, CA. Besançon, 25 juin. 2002. www.courdecassation.fr.

وقد صدر المرسوم رقم ٩٣٦٨٣ تاريخ ٢١ آذار لعام ١٩٩٣.

V. SIELLAN. Hubert. Op.cit. p 49.

٤ المادة D 461-27 CSS.

٥ المادة D 461-30 CSS. وتجدر الإشارة إلى أن إجراءاتِ الطعن أمام اللجنة الودية لا تُطبَّق في هذه الحالة. كما لا تطبق أحكامُ أحكامُ الفقرة الثالثة من المادة R 441-10 المتعلقة بالقرار الضمني للاعتراف المهني في هذه الحالات أيضاً. [الم ادة R 461-9 CSS].

6 SIELLAN. Hubert. Op.cit. p 49.

فأُسنِدت مهمةُ تطبيق إجراءاتِ هذا النظام إلى اللجنة الإقليمية، كما لم يَعُدْ عبءُ إثبات الصلة السببية بين المرض والنشاط المهني على عاتق المصاب[1]، إذ تقوم اللجنة بالبحث في وجوده عن طريق الخبرة الطبية لأعضائها في هذا المجال.

ولَمَّا كانت الأمراضُ التي تختص اللجنة الإقليمية بتكييفها تتطلبُ شروطاً معينة لِعَدِّها مهنيةً، فإن اللجنة تقوم بالبحث في توافر الشروط المتعلقة بالأمراض غير الواردة في الجدول، سواء فيما يتعلق بدرجةِ علاقة السببية المطلوبة، أم فيما يتعلق بنسبة العجز الدائم. وعلى ذلك، فعدم استقرار الحالة الصحية للمصاب يجعل من الصعبِ تحديد نسبة العجز. ففي هذه الحالة، تُبلِّغ المؤسسةُ التأمينية المصابَ رفضَها التكييفَ المهني للمرض لسببٍ طبي يتمثل في عدم استقرار الحالة الصحية. وللمصابِ الاعتراضُ على هذا القرار عن طريق الخبرة الطبية[2].

أما إذا كانت حالة المصاب الصحية مستقرةً إلا أن نسبةَ العجز لم تبلغ ٢٥%، فلا يتم إيداعُ الملف المتعلق بالمرض من قِبل المؤسسة التأمينية لدى اللجنة الإقليمية. وللمصابِ الاعتراضُ على قرارِ تحديد نسبة العجز أمام القضاء التقني TCI[3].

ويَبحث قرار اللجنة في وجودِ العلاقة السببية بين المرض والنشاط المهني للمصاب. ويترتب على الاختصاص الأصيل لهذه اللجنة بالتكييف المهني للمرض غير المجدول التزامُ المؤسسة التأمينية بمضمون هذا القرار وبنتائج الخبرة الطبية[4].

وتُبلِّغ اللجنة الإقليمية المؤسسةَ التأمينية برأيها المُسبَّب، فتقوم هذه الأخيرة بإبلاغِ المصاب –أو المستحقين عنه في حال وقعت الوفاة– مباشرةً بقرار التكييف المهني للمرض أو برفضه[5].

وعلى الرغم من محاولة المشرع الفرنسي تسهيلَ تكييف الأمراض غير المجدولة مهنياً وإجراءات هذا التكييف، يحاول أصحابُ الأعمال، من جهتهم، كَبْحَ هذه الإجراءات بإثارةِ مسألة تَعدُّد أسباب المرض للحَدِّ من الاعتراف بمهنيته[6].

وفي هذا الصدد، يرى الاجتهاد الفقهي أن كبحَ إجراءات التكييف المهني لهذه الأمراض لا يقتصرُ على أصحاب الأعمال، وإنما يتعدَّاه إلى المؤسسة التأمينية أيضاً، وخصوصاً في تطبيقها مبدأ عدم

---

[1] BETEMPS. Jean-Marc. Op.cit. p 131.

[2] المادة L 141-1 CSS.

[3] المادة L 143-2 CSS.

[4] المادة L 461-1 CSS.

V. PEYRETHON. D et CHOUDAT. Dominique. Op.cit. p 2288.

[5] المادة D 461-30 CSS.

[6] Rapport: Spécificités de la prise en charge des ATMP par notre système de protection sociale. Op.cit. Op.cit. p 10.

استفادة المصاب من وجود شكٍ في مهنية مرضه[١]. فعلى الرغم من أنه قد تم الاعتراف بمهنية أمراض سرطان عدَّة، فإن العلاقةَ السببية بينها والنشاط المهني للمصاب بقيتْ صعبةَ الإثبات[٢].

وينتقد الفقهُ الفرنسي النظامَ المُكمِّل للتكييف المهني للمرض كونه مؤسَّساً على منطق "كلُّ شيء أو لا شيء". وبعبارةٍ أخرى، يَفرِض تبني نظرية السبب المباشر إثباتَ أن العملَ الاعتيادي الذي يقوم به المصاب يُعدُّ السببَ المباشر – والأساسيَ وفق الحالة الثانية– للإصابة بالمرض.

فقد تتعدد أسبابُ المرض، وخصوصاً فيما يتعلق بأمراض السرطان، الأمراض النفسية الاجتماعية، أمراض الاكتئاب، والتهاب المفاصل القطنية، التي تشارك عواملُ لا تتعلق بالنشاط المهني بالإصابة بها.

فتطبيقُ نظرية السبب المباشر يُشكِّل عقبةً كبيرة في إقرار السبب المهني لهذه الأمراض متعددة الأسباب، مما يوجب الأخذَ بنظرية تعادل الأسباب، التي تَعدُّ كلَّ الوقائع المشاركة في حدوث المرض سبباً له، فلا تنتفي صفتُه المهنية طالما كان السببُ المهني أحدَها، وبذلك، فلا حاجةَ إلى أن يتطلَّبَ النظام المُكمِّل أنْ يكون النشاطُ المهني هو السبب المباشر والرئيسي[٣].

وتُثار هنا أيضاً مسألة الجمودُ الإداري حول التكييف المهني للمرض غير المجدول، الذي يُشارك في تشويه حقيقة هذا الخطر المهني[٤].

الفرع الثاني– الاعتراض على قرار التكييف المهني للمرض

كما هو حكمُ حادث العمل، تنص القوانين على حقِّ اعتراض صاحبِ المصلحة – العامل أو صاحب العمل– على قرار التكييف المهني للمرض، إلا أنها تختلف في تحديدها إجراءاتِ هذا الاعتراض، وفي تحديدِ الجهة المختصة بالنظر فيه.

فوفق القانون السوري، على صاحب المصلحة تقديمُ اعتراضه خلال مدة خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه من قِبل المؤسسة التأمينية[١] بعدم إصابته بمرضٍ مهني، وأن يُرفق بطلبه الإبلاغَ المذكور والشهاداتِ الطبية المؤيِّدة لطلبه[٢].

---

[1] LETOURNEUX. Véronique- Daubas et THEBAUD-MONY. Annie. Op.cit. p 30.

وقد استُبعد تكييفُ ٢٥ ألف حالة عاملٍ مصاب بسرطان ذي أصلٍ مهني بين عامي ٢٠٠٧-٢٠٠٨ مهنياً وفق قواعد النظام المكمل.

Séance du 22 janvier 2008, texte rejeté par suite de l'adoption des conclusions négatives de la commission le 22 janvier 2008. www.seant.fr.

[2] VANDENTORREN [S]: L'imputabilité des Cancers d'origine professionnelle, Archives des maladies professionnelles et de médicine du travail. n° 4, 2004. p 362.

[3] Rapport: Spécificités de la prise en charge des ATMP par notre système de protection sociale. Op.cit. p 15 et s.

[4] Session ordinaire de 1998-1999, proposition de loi. www.senat.fr.

ويُقدَّم الاعتراض لدى مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل بالمحافظات، إلا أن جانباً من الفقه أجـ ازَ – استناداً إلى المادة السادسة من القانون رقم ٧٨ لعام ٢٠٠١ – تقديمَه إلى المؤسسة التأمينيـ ـة، التـ ي تُحيله مع الوثائق والمستندات الطبية كافةً إلى المديرية خلال مدةٍ أقصاها أسبوع مـ ن تـ اريخ تقديمـ ه إليها[٣].

وتُحيل مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل طلبَ الاعتراض إلى لجنة التحكيم الطبي، التي تتألف من طبيبٍ تندبه المديرية، وطبيبٍ تندبه المؤسسة التأمينية. وتضم اللجنة، في حال وقع خـ لافٌ، الطبيـ بَ الشرعي المختص، أو طبيباً حكومياً بالنسبة إلى الجهات النائية[٤].

فتتألف لجنة التحكيم الطبي، التي تنظر في الاعتراض على قرار التكييف المهني للمـ ـرض وفـ ق القانون السوري، من أطباءَ مختصين، وذلك بسبب الطبيعة الطبية للاعتراض، مما يقتضـ ـي أن يـ تمَّ البحث فيها من قِبل لجنةٍ طبية مختصة[٥].

وليس لهذه اللجنة البحثُ في قرار رفض التكييف المهني للمرض ما لم تُزوَّدْ بالشهادات الطبية التي ألزمَ القانونُ المعترضَ – وهو المصاب –[٦] إرفاقَها بطلبه المُقدَّم إليها.

---

[١] وفق نص المادة ٢٧.

[٢] المادة ٥٢.

[٣] قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، ص١٨١.

[٤] المادة ٥٣. وقد حَدَّد القرار رقم ١٠٢٩ لعام ١٩٩٦ تاريخ ١١-٩-١٩٩٦ كلاً من رسوم التحكيم الطبي الفرعي بمبلغ ٦٠٠ ليرة سورية، ونفقات الأطباء المشتركين في اللجنة بمبلغ ٢٠٠ ليرة سورية. وقد صدر القرار رقـ م ٢٢ تـ اريخ ١٣-٩-١٩٥٩ حـ ول إجراءات عرض النزاع على لجنة التحكيم الطبي والرسوم التي تُحصَّل وتحديد الجهات النائية تطبيقاً لقانون التأمينات الاجتماعية. وتم تعديله بالقرار ٦٠٢ تاريخ ١٧-٧-١٩٨٠ حول رسم التحكيم، [منشور في الجريدة الرسـ مية، العـ دد ٣٢ لعـ ام ١٩٨٠، ص ١٥٥٨] والقرار ١٠٢٩ لعام ١٩٩٦. وينص القرار رقم ٢٢ لعام ١٩٥٩ على ما يُفيد سرعةَ بتِّ الطلب، فعلى الجهة الإداريـ ـة أن ترسل كل الأوراق إلى لجنة التحكيم الطبي المختصة فورَ استلامها أوراقَ المصاب من المؤسسة [المادة الثامنة من القـ رار رقـ م ٢٢-١٩٥٩] فضلاً عن التزام الطبيب الذي تندبه الجهة الإدارية المذكورة في لجنة التحكيم الطبي بتحديد موعد انعقاد اللجنة خلال أسبوعين على الأكثر من تاريخ ورود الأوراق إليه، وأن يُبلغ كلاً من عضو اللجنة والعامل المصاب والمؤسسـ ـة بـ ذلك الموعـ د بكتاب موصى عليه، أو برقياً، قبل الميعاد الذي يحدّده بثلاثة أيام على الأقل. [المادة التاسعة من القرار].

[٥] فضلاً عن اختصاصها بالنظر في النزاع المتعلق بعدم الإصابة بمرضٍ مهني، تختصُّ لجنة التحكيم الطبي أيضـ ـاً بـ ـالنظر فـ ي الاعتراض على قرارات انتهاء العلاج وعدم ثبوت العجز وتقدير نسبة العجز، كونها من الأمور الطبية التي تتطلـ ـب الاعتـ راضَ عليها أمام لجنةٍ طبية متخصصة.

كما تختص لجانُ التحكيم الطبي أيضاً بالنظر في النزاع المتعلق بثبوت العجز المؤقت [المادة ٦ من القرار رقـ م ١٠٨- تـ اريخ ٢٠-٢-١٩٦٨]، وفي اعتراض المؤمن عليه على نتيجة إعادة الفحص الطبي وفق نص المادة ٨٦، يُنظر: صبحي سلوم، مرجـ ع سابق، ص ٥١٦ وما بعدها.

[٦] إذ لا مصلحةَ لصاحب العمل في الاعتراض على قرارٍ صدر لمصلحته.

ويُشترط في قرار لجنة التحكيم الطبي التعليلُ، مع ضرورة ذكر الرأي المخالف في المحضر[١]. وتُطبَّق قاعدةُ تفسير الشك لمصلحة العامل المصاب في حال صدر قرارُ لجنة التحكيم الطبي بالشكِّ في مهنية المرض[٢].

---

[١] المادة الثالثة عشر من القرار رقم ٢٢ تاريخ ١٣-٩-١٩٥٩.

[٢] اجتهاد المؤسسة رقم ٤٨٨/٤/ت تاريخ ١٩٦٢/٥/٢، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٥٣.

ويجوز الطعن في القرار الصادر عن لجنة التحكيم الطبي أمام لجنة التحكيم المركزية التي تضم في عضويتها[1] طبيباً تُعيِّنه المؤسسة التأمينية، وآخرَ تسميه وزارةُ الصحة، فضلاً عن طبيب مختص[2]. ويُقدَّم الطعن أمام هذه اللجنة خلال مدة شهرٍ من تاريخ إبلاغه إلى مُقدِّم الطعن[3] من قِبَل المديرية، وذلك بمذكِّرةٍ خطية خلال مدة أسبوع من تاريخ إبلاغها به[4]. ويَصدر قرارُها مُبرَماً غير قابل للطعن[5].

إلا أن لصاحب المصلحة اللجوءَ للقضاء مباشرةً، وهو ما يعكِسه استخدامُ المشرع السوري عبارة "للمؤمن عليه أن يتقدم... بطلب إعادة النظر..."[6]، لدى تناوله مسألةَ الاعتراض أمام لجنة التحكيم الطبي، والذي يعني عدم إلزام المُعترِض بسلوك هذا الطريق من دون سواه.

ويمنح القانون المصري لجنةَ التحكيم الطبي أيضاً اختصاصَ النظر في الاعتراض على قرار عدم التكييف المهني للمرض. إذ يتم تقديم طلب إعادة النظر إلى المؤسسة التأمينية، وذلك خلال مدة أسبوع من تاريخ إبلاغه بالقرار مُرفقاً بالشهادات الطبية المؤيِّدة لطلبه[7].

التي– بدورها– تُحيله إلى اللجنة[8] للبت فيه سلباً أو إيجاباً. ويتم إبلاغ المصاب بالقرارِ من قِبَل المؤسسة التأمينية خلال مدة ثلاثة أيامٍ على الأكثر من تاريخ إبلاغها به[9].

---

[1] ويتم تشكيل هذه اللجنة وتنظيم إجراءات عرض النزاع عليها أو تقدير تعويضاتها بقرارٍ من الوزير [الفقرة ب من المادة ٥٤]. وقد صدر، تنفيذاً لذلك التفويض التشريعي القرارُ الوزاري رقم ١٦ بتاريخ ٩-١ -١٩٧٧، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٨ لعام ١٩٧٧، ص ص ٤٥١-٤٥٢.

[2] سكت القانون حول الجهة المختصة بتعيين هذا الطبيب، إلا أن الأرجحَ تعيينه من قبل الجهة الإدارية المحدَّدة وفق قانون التأمينات الاجتماعية، وهي هنا مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل.

[3] الفقرة أ من المادة ٥٤.

[4] المادة ٢ من القرار رقم ١٦-١٩٧٦: "على مديرياتِ الشؤون الاجتماعية والعمل إبلاغُ قرار لجنة التحكيم الطبي إلى كلٍّ من مؤسسة التأمينات الاجتماعية والمؤمن عليه بمذكِّرة تبليغ خطية خلال مدة أسبوعٍ من تاريخ تبلغها ذلك القرار. ولكلٍّ من مؤسسة التأمينات الاجتماعية والمؤمن عليه ممارسةُ الطعن في ذلك القرار خلال مدة شهرٍ من تاريخ تبلغ طالب الطعن من مذكِّرةَ التبليغ الخطية المذكورة، وذلك بموجب طلبٍ خاص".

[5] الفقرة ج من المادة ٥٤. ويجب أن يكون قرار اللجنة مُسبَّباً وواضحاً، قطعياً غير قابل للطعن فيه، سواء كان صادراً بالإجماع أم بالأكثرية [المادة ١٢ من القرار رقم ١٦ لعام ١٩٧٦]. ويُنظر أيضاً: حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٥٣٦-٢ طعن ٩٣٧ تاريخ ٢٥-٨-٢٠٠٤.

[6] المادة ٥٢.

[7] المادة ٦١.

[8] ويُسنِد القانونُ أمرَ تنظيم عضوية هذه اللجنة وإجراءاتها إلى قرارٍ يصدر عن وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير القوى العاملة. [المادة ٦٢]. تُنظر في ذلك: المواد: ٩٣-٩٨ من القرار رقم ٥٥٤ لعام ٢٠٠٧، المعدَّلة بموجب القرار رقم ٥١٧ لعام ٢٠٠٩. www.elsayyad.net.

[9] المادة ٦٢.

إلا أن اللجوءَ إلى لجنة التحكيم الطبي ليس بالإلزامي، إذ إن للمُعترض اللجوءَ للقضاء مباشرةً للطعن في قرار عدم مهنية مرضه. وهو ما تأيَّد بالاجتهاد القضائي الذي عَدَّ القواعدَ المتعلقة بالتحكيم الطبي قواعدَ تنظيمية وُضِعت للتسهيل على العامل في اقتضاء حقه، فلا تَحرمه حقَّه الأصلي في اللجوء إلى القضاء[1].

وفي حال اختار المعترض طريقَ التحكيم الطبي، وصدر قرارٌ نهائي عن اللجنة، فإنه يُعدُّ مُلزِماً للطرفين بما يترتب عليه من التزامات، ولا يَقبل الطعنَ فيه أمام القضاء[2].

أما عن الاعتراض على قرار التكييف المهني وفق القانون الفرنسي، فينبغي التمييز، في هذا المجال، بين المرض المجدول وغير المجدول.

ففيما يتعلق بالمرض المجدول، تُطبَّق قاعدة عدم اختصاص القضاء العام للضمان الاجتماعي للنظر في المنازعات ذات الطبيعة الطبية، إذ أسندَ القانونُ أمرَ النظر فيها إلى قضاءٍ خاص[3].

وعلى ذلك، تخضع الاعتراضات ذات الطابع الطبي المتعلقة بالمرض، الحالة الصحية للمصاب، أو بتاريخ ثبوت العجز أو الشفاء لإجراءاتِ الخبرة الطبية[4]، سواء أكانت متعلقةً بحادث العمل أم بالمرض المهني، وهو ما ينطبق على الاعتراضِ على قرار التكييف المهني للمرض[5].

وتُحرِّك إجراءاتُ الخبرة الطبية بطلبٍ من المصاب، أو بمبادرةٍ من المؤسسة التأمينية[6]، خلال مدة مدة شهرٍ من تاريخ صدور القرار المُعترَض عليه.

---

[1] نقض مصري رقم ١٥١٨ لسنة ٥٩ ق جلسة١٩٩٦/٣/١٤ س٤٧ ج١ ص٤٩٦، ونقض مصري رقم ١٢ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٧٤/٣/١٦ س ٢٥ ص٥٠٩، ونقض مصري رقم٢٥٥ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٧٤/٥/١٨ ص٩٠٣، مذكورة لدى: محكمة الإسكندرية الابتدائية، جلسة ١٩٦٢/١٢/٣١، القضية رقم٥١١ سنة ١٩٦٢، عمال مستأنف، التأمينات للقولي ٣٢٣؛ قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، هامش ص ١٢٧؛ الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ج٤، مرجع سابق، ص ٥٠٣.

[2] نقض مصري رقم ٦٠١ لسنة ٤٩ق و ١٠٤ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٧/١٢/٨ ص٤٦، ونقض مصري رقم ٦٤٥ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٩٨٠/٢/١٠ ص٤٦٦. مذكورة في: مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة النقض في خمسين عاماً، ج٦. إعداد: أنور طلبة، دار نشر الثقافة/ الإسكندرية، ١٩٨٥، ص ١٣٣. وأيضاً: نقض مصري رقم ١٣٦٠ لسنة ٥٣ ق جلسة ١٩٨٩/١/٢ س٤٠ ص٦١، ونقض مصري رقم ٨٢٩ لسنة ٥٥ ق جلسة ١٩٩٢/٤/٢٣ س٤٣ ج١ ص٦٤٨. ونقض مصري رقم ٨٢٩ لسنة ٥٩ ق جلسة ٢٣-٤-١٩٩٢، مذكور في: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ١٠، مرجع سابق، ص ١٣٥.

[3] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit.p 905.

[4] المادتان: L141-1 CSS , R 141-4 CSS et s.

[5] تجدر الإشارة إلى عدم وجود قضاءٍ تقني يخص العمالَ الزراعيين، فتختص محكمة قضايا الضمان الاجتماعي بالنظر في المنازعات ذات الطبيعة الطبية الخاصة بهم.

[6] على المؤسسة اتباعُ هذه الإجراءات في حال تعلَّق الاعتراض بأمرٍ طبي. [المادة R 141-2 CSS].

ويُعيَّن الطبيبُ الخبير من قِبل كلٍّ من مركز خدمةِ الرقابة الطبية التابعة للمؤسسة التأمينية والطبيبِ المعالج، وذلك خلال مدة ثلاثة أيام من تاريخ تقديم الاعتراض لأمرٍ طبي، أو من تاريخ تسلُّم طلب الخبرة الطبية المُعَدّ من قِبل المصاب، أو من تاريخ إبلاغ الحكم الذي ينص على إجرائها[1].

وما أنْ يتم هذا التعيين، تقوم المؤسسة التأمينية بإعداد طلب الخبرة الطبية، مرفقاً بملحقٍ يتضمن كلاً من آراء الطبيب المعالج المعين والطبيب المستشار، فضلاً عن أسبابِ اللجوء للخبرة، في حال طُلبت من قِبل المصاب، والمهمة المُسندة إلى الطبيب الخبير والاستفسارات الموجهة إليه[2]. ومن ثُمَّ، يتم إبلاغُ المصاب إما من قِبل الطبيب الخبير أو المؤسسة التأمينية، بمكان وموعد الفحص الطبي.

وفي حال أُسندت مهمةُ الخبرة الطبية إلى طبيبٍ خبيرٍ واحد، يقوم هذا الأخير بإبلاغ كلٍّ من الطبيب المعالج والطبيب المستشار التابع للمؤسسة التأمينية اللذيْن يَحقُّ لهما حضورُ إجراءات الخبرة. ويودِع الطبيب الخبير تقريرَه لدى مركز خدمة الرقابة الطبية خلال مدة شهرٍ من تاريخ تسلمه الملحَق. وتُرسِل المؤسسةُ التأمينية نسخةً من هذا التقرير إلى المصاب أو إلى طبيبه المعالج[3].

ويُعدُّ مضمون تقرير الخبرة الطبية مُلزِماً لكلٍّ من المصاب والمؤسسة التأمينية[4]. وفي ضوء هذا التقرير، تتخذ المؤسسةُ التأمينية قرارَها الذي يبلَّغ للمصاب خلال مدةٍ أقصاها خمسة عشر يوماً من تاريخ استلامها نتائج الخبرة[5]. وللقاضي أن يقرِّر إجراءَ خبرةٍ طبية جديدة، بناءً على طلبِ أحد الأطراف.

أما فيما يتعلق بالمرض غير المجدول، يتم الاعتراض على قرار التكييف المهني الصادر– بالسلب أو بالإيجاب– عن اللجنةِ الإقليمية أمام محكمةِ قضايا الضمان الاجتماعي TASS، التي تستطلعُ رأيَ لجنةٍ إقليمية أخرى تقع في المِنطقة الأقرب من المِنطقة التي تقع فيها اللجنةُ مُصدرَة القرار[6]، ثم تبتُّ في مسألة الاعتراض.

بالنتيجة، يُعدُّ المرض المهني الصورةَ الثانية لإصابة العمل من حيث الظهور القانوني، يتميز من الحادث بطابعه التدرجي، وباعتماده في وصفه المهني على مسألةِ وروده في جدول الأمراض المهنية، وتوافر شروطٍ تَرِدُ أغلبها في الجدول، كشرط التعرض المهني، وعدم انقضاء مدة المطالبة. ويتميز

---

[1] المادة R 141-2 CSS.

[2] المادة R 141-3 CSS.

[3] المادة R 141-4 CSS. وفق نص المادة: يُرسِل الطبيبُ الخبير تقريرَه خلال مدة شهرٍ من استلامه الملحَق. وتُرسَل النتائج المُسبَّبة خلال مدةٍ أقصاها ثمانٍ وأربعين ساعة إلى كلٍّ من المصاب وخدمة الرقابة.

[4] المادة L 141-2 CSS.

[5] المادة R 141-5 CSS.

[6] المادة R142-24-2 CSS.

القانون الفرنسي بالتوسع في مفهوم المرض المهني ليشملَ الأمراض غير الواردة في الجدول واضـعاً بذلك نظاماً خاصاً يُكمِّل قواعدَ التكييف المهني للأمراض الواردة في الجدول ليَسدَّ إحدى الثغراتِ الواقعة بين الحادث والمرض. وهو ما قصَّر القانونان السوري والمصري في الأخذ به، إذ يَستبعدان هذه الأمراض لمجرد عدم ورودها في الجدول، حتى لو توافرت العلاقة السببية بين المرض والنشاط المهني الذي يقوم به المصاب، متمسكيْن بالطريقة التقليدية- المرض المجدول- وهو ما يُضيِّق النطاقَ الموضوعي للنظام القانوني لإصابة العمل فيما يتعلق بالمرض المهني.

وبسبب الطبيعة الخاصة للمرض المهني التي يغلب عليها الطابعُ التقني والاختصاص الطبي تختلف إجراءاتُ التكييف المهني للمرض، سواء فيما يتعلق بالإبلاغ، إذ يضم - بسبب الطابع التدرجي للمرض- الإبلاغَ الوقائي فضلاً عن الإبلاغِ الفعلي، أم حتى فيما يتعلق بتحديد الجهة المختصة بالتكييف المهني بإصدار القرار أو بالاعتراض عليه.

الفصل الثالث

حادث الطريق L'accident du trajet

تمهيد وتقسيم

يُعدُّ حادث الطريق إحدى صور إصابة العمل عموماً، والصورةَ الثانية للحادث المهني، تجمعُه مـ ع حادث العمل الشروطُ الأولية للحادث، التي تُميِّزهما من المرض المهني.

وردتْ هذه الصورة ضمن الفقرة ج من المادة الأولى من القانون السوري في معـ رض تعريفهـ ا إصابةَ العمل، إذ تَعدُّ في حكم إصابة العمل كلَّ حادثٍ يقع للمؤمن عليه خلال مدة ذهابه لمباشرة العمل أو عودته منه، أيّاً كانت وسيلة المواصلات، شرطَ ألا يقعَ خلال هذا الذهاب أو الإياب توقفٌ أو تخلفٌ أو انحرافٌ عن الطريق الطبيعي.

ولدراسة صورة حادث الطريق، ينبغي التعريف بها من خلال البحث في مسألة نشوئها من جهـ ة، وتمييزِها عن الصورة المشابهة لها، أيْ حادث العمل. كما أن لحادثِ الطريق شروطاً مهنيـ ةً خاصـ ة فَرَضها وقوعُه خارج بعديْ العمل، الزمني والمكاني، ومن ثمَّ، ارتباطُه بمعيـ ار الطريـ ق الطبيعـ ي. فجاءت تلك الشروطُ مُحدِّدة لهذا الطريق تحديداً مكانياً، زمنياً، فضلاً عن تحديـ دها وسـ يلةَ اجتيـ ازه، ومقيِّدةً هذا الاجتياز بعدم قطعه وفق حالاتٍ محدَّدة.

ووَفقَ ما سبق، سيَضم الفصلُ المتعلق بحادث الطريق مبحثَيْن:

المبحث الأول: ماهية حادث الطريق

المبحث الثاني: الشروط المهنية لحادث الطريق

المبحث الأول

ماهية حادث الطريق

لدراسة ماهية حادث الطريق، ينبغي التعرض لمسألتيْن، أولُهما، كيفية نشوء حادث الطريق كإحدى صور إصابة العمل، وثانيهما، التعريفُ به، وذلك من خلال تحديد طبيعتِه القانونية وتمييزه عن حادث العمل، الذي تجمعه به صفةُ الحادث، ويُميِّزهما ارتباطُ الأول بالطريق، وارتباطُ الثاني بالعمل.

بناءً على ما سبق، سيُقسَم هذا المبحث إلى مطلبيْن:

المطلب الأول: نشوء حادث الطريق

المطلب الثاني: التعريف بحادث الطريق

المطلب الأول– نشوء حادث الطريق

يتناول هذا المطلب مسائلَ ثلاث، تُمثِّل مراحلَ ثلاثاً مرَّ بها نشوءُ حادث الطريق، فقد دفعت خطورةُ حادث الطريق إلى محاولة تكييفه ضمن إصابات العمل، محاولةً اتصفت بالمؤقتة، وبكونهـا مرحلـةً انتقاليةً مهَّدت لإدخال هذه الصورة من الحوادث ضمن مفهوم إصابات العمل إلى جانب كلٍّ من حادث العمل والمرض المهني.

وعلى ذلك، ستُعالج الفروعُ الثلاثة الآتية تلك المراحلَ الثلاث تباعاً.

الفرع الأول– خطورة حادث الطريق

تزداد حوادث الطريق باطراد، حتى إنها تُعَد سَبَبَ الوَفَيات الأول في الولايات المتحدة الأمريكيـة. ويُتوفى في كلِّ سنة نحو ٣٩٠٠٠ شخص، بينما يُصاب حوالَيْ خمسة ملايين بسبب حوادث الطريـق. ومن ثَمَّ، فإن فئةَ العمال ونسبةَ إصابتهم بسبب حوادث الطريق تدخُل ضمن تلك الإحصاءات[١].

فما حوادثُ الطريق الواقعة في أثناء الانتقال من العمل والعودة منـه إلا إحـدى صـورحـوادث الطريق عموماً، حتى إنها تفوق حوادثَ العمل عـدداً[٢]، وخصوصـاً حـالاتِ الوفـاة[٣]، إذ تشـير الإحصاءات إلى أنَّ حوالَيْ ٥٥ % من حوادث العمل المُميتة هي حوادثُ طرق[٤].

---

١ الوقاية من حوادث العمل، دراسة مقدمة لمؤتمر العمل العربي، مرجع سابق، ص ٤٠.

٢ د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٣٨. وتظهر الدراسات أن تكرارَ حوادث الطرق أقلُّ من تكـرار الحـوادث الواقعـة فـي المنشآت، أما عن الجسامة، فالعلاقةُ عكسية، فجسامةُ حوادث الطرق أكبر من تلك التي تقع في المنشآت. د. أكرم ريشة: الأسـباب الرئيسة لإصابات العمل. مجلة التأمينات الاجتماعية، العدد ١٩، تموز لعام ٢٠٠٩، ص ٢٩.

٣ د. رضوان الفيصل، مرجع سابق، ص ٣٠.

٤ أُحصيت ٥٢٣ حالة وفاةٍ في فرنسا بسبب حوادث الطريق المتعلقة بالعمل ضمن إصابات العمل لعام ٢٠٠٥.
NEGRONI. Angélique: La route, principale cause des accidents du travail. Journal du Figaro, 25/05/2007. www.ressource.solidaire.fr.

وتزداد خطورة حوادث الطرق التي يتعرض لها العمال بسبب السكن في مناطقَ بعيدةٍ عن مكان العمل، مما يستلزم استعمال وسائل المواصلات[1]. إذ تقتضي طبيعةُ عمل بعض العمال السفرَ المستمر مسافاتٍ بعيدة، وهذه حال العمل في المنصات البحرية لاستخراج النفط، وكالسفر إلى مناطقَ نائية، للعمل في استخراج الثروات المعدنية، والعمل في المناجم وبناء السدود.

ويُعدُّ كلٌّ من الانطلاق مباشرةً بعد تغييرٍ مفاجئ، من مثل القيادة عقب الاستيقاظ من النوم أو الانتهاء من عملٍ مجهد، وضعف الانتباه نتيجةَ المعرفة المُسبقة للطريق، من أهم أسبابِ وقوع حوادث الطريق المتعلقة بالعمل[2].

الفرع الثاني- التكييف السابق لحادث الطريق

كان إدخالُ حادث العمل والمرض المهني ضمن إصابة العمل سابقاً على إدخال حادث الطريق، ذلك أن ظهورَ خطر الآلة بدخولها ميدان الصناعة أسبق من ظهور الخطر المتعلق باستخدام المواصلات[3].

وعلى ذلك، فقد اختلفت الآراء حول تكييف حادث الطريق قبل تَبنيه ضمن مفهوم إصابة العمل. ففي حين رفض الاجتهاد القضائي السوري تطبيقَ أحكام إصابة العمل الواردة في قانون العمل رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦ على حوادث الطريق[4]، حاول الاجتهادُ القضائي الفرنسي إدخالَها ضمن مفهوم حوادث العمل لضمان استحقاق تعويض إصابة العمل عنها.

فكانت أحكامُ قانون ١٨٩٨ تُطبَّق على حادث الطريق في حال أحاطت به أحوالٌ خاصة تُمكِّن من تكييفه بأنه حادثُ عمل، بحيث يمكن القول إنَّ العاملَ كان خلال مدة اجتياز الطريق في وضع تبعية لصاحب العمل[5].

وإلى جانب استخدام معيار التبعية، وضع الاجتهاد القضائي الفرنسي حالاتٍ استثنائية كيَّف فيها حوادثَ الطريق بأنها حوادثُ عمل، كما في الحالة التي يعَدُّ فيها زمنُ اجتياز الطريق مأجوراً كما لو

[1] Rapport 1992 de la cour de cassation: accident de trajet, accident du travail, accident de mission. Op. cit. p 8.

[2] الوقاية من حوادث العمل، دراسة مقدمة لمؤتمر العمل العربي، مرجع سابق، ص ص ٤٠ - ١٨٠.

[3] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦١٦.

[4] فلم يَعُدّ الحادث الذي يقع للعامل في أثناء ذهابه إلى المعمل أو الإياب منه إصابةَ عمل [يُنظر: قرار رقم ٣١١٣ تاريخ ٢٥-١٠-١٩٥٥ مجلة القانون لعام ١٩٧٩، ص ٢٦٤]، ومذكور في: الاجتهادات الأجنبية في طوارئ العمل. مجلة المحامون السورية، العدد الثاني، نيسان، أيار، حزيران لعام ١٩٦١، ص ٨.

[5] Rapport 1992 de la cour de cassation: accident de trajet, accident du travail, accident de mission. Op. cit. p 2.

كان زمنَ عملٍ فعلي[1]، أو كان العامل مُكلَّفاً بمهمةٍ من قِبل صاحب العمل، وكما في حالة خطورة الطريق، أو في حالة كان زمن العمل ومكان العمل متغيرَيْن، أو أمكن إدخال مكان وقوع حادث الطريق ضمن المفهوم الواسع لمكان العمل[2].

وقد حاول الاجتهاد القضائي اللبناني أيضاً تكييفَ حادث الطريق بأنه حادث عمل، إذ لم يَرِدْ ذكره في المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ لعام ١٩٤٣، أو في المرسوم رقم ١٣٦ لعام ١٩٨٣ حول طوارئ العمل.

فيَشترط هذا الاجتهاد أن يتم نقل العمال على نفقة صاحب العمل بوسائل نقلٍ يُعدُّها لذلك، فيُعدُّ العامل خلال مدة الانتقال في وضع تبعيةٍ لصاحب العمل، وكذلك في حال عُدَّت المدةُ بين مغادرة العامل منزلَه، ذاهباً للعمل وحتى عودته منه، كزمن عملٍ فعلي[3].

وبذلك، مكَّنت هذه المنافذُ القضاءَ من البحث في مدى انطباق معايير حادث العمل على حادث الطريق في الحالاتِ المعروضة أمامه، مما يعني إمكانَ تكييفِ الكثير من حوادث الطريق بالمهنية على الرغم من غيابِ النص القانوني.

الفرع الثالث- تبني حادث الطريق ضمن مفهوم إصابة العمل

لقيَ إدخال حادث الطريق ضمن مفهوم إصابات العمل -في البداية- معارضةً شديدةً من قِبل أصحاب الأعمال، إذ عَدَّ هؤلاء مسؤوليتَهم عن إصابة العمل محدودةً بالنطاق المكاني والزمني للعمل[4]. وهو ما لا ينطبق على حادث الطريق، إذ لا يُعَدُّ العامل -خلال مدة اجتيازه الطريق- خاضعاً لصاحب العمل، ولوقوعه في أثناء الانتقال من مكان العمل إلى مكان الإقامة أو بالعكس، وذلك قبل بدء العمل أو بعد الانتهاء منه.

ومع ازدياد حوادثِ الطريق المتعلقة بالعمل، ومن ثَمَّ، عدد المصابين بها، الذين بقَوا- على الرغم من محاولات القضاء- خارجَ نطاق تعويض إصابة العمل، فقد تدخل المشرع ليتبنى حادث الطريق ضمن مفهوم إصابة العمل.

---

[1] إذ لا يُعدُّ زمن الانتقال المهني ضمن زمن العمل الفعلي، وفي حال تجاوزه الزمنَ المعتاد يتم تعويضُ العامل، إما بعَدّ زمن الانتقال المهني داخلاً ضمن مدة الراحة، أو بتعويضه مالياً... [المادة L 3121-4 C.trav].

[2] د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٧٤.

[3] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٧٥.

[4] د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ١٤٥.

وكان المشرع الفرنسي سبّاقاً في إدخال حادث الطريق ضمن إصابات العمل، وذلك بقانون ٣٠ تشرين الأول لعام ١٩٤٦[١]. تلاه المشرع المصري الذي نص على مصطلح حادث الطريق في القانون رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩، ثم في القانون رقم ٦٣ لعام ١٩٦٤[٢]، ومثله القانون السوري[٣].

فإذا لم يكن حادث الطريق يمثل خطراً مهنياً بالمعنى التقليدي المرتبط بتنفيذ العمل، فإنه –وفق المفهوم الواسع لهذا الخطر– يقع بسبب الذهاب إلى مكان العمل أو العودة منه.

وقد نص كلٌّ من القانونيْن السوري والمصري على عبارة "في حكم إصابة العمل"[٤] تُفيد تطبيقَ أحكام حادث العمل على حادث الطريق، بتوافر شروطٍ مهنية خاصة به.

وتجدر الإشارة هنا إلى المعاملة التمييزية الواردة في القانون الكويتي، فيما يتعلق بتطبيق أحكام حادث الطريق، وذلك بين المستفيدين من قانون معاشات ومكافآت التقاعد للعسكريين وبين غيرهم من فئات العمال، إذ لا تُعدُّ حوادثُ الطريق التي تقع لغير هذه الفئة –ولو في الأحوال ذاتها– من إصابات العمل[٥].

ويَغيبُ حادثُ الطريق عن نصوص بعض القوانين كالقانون الهولندي، بينما يَشترط كلٌّ من القانونيْن الدانماركي والانكليزي أن يكون الانتقال مفروضاً من قِبل صاحب العمل، أو أنْ يضع هذا الأخير وسيلةَ الانتقال تحت تصرف العامل[٦]. ويُضيف القانون النرويجي إلى تلك الحالات خطورةَ الانتقال الذي يقوم به العامل[٧].

---

١ د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٩٤.

وقد كان الاجتهاد القضائي الفرنسي يرفض منحَ حوادث الطريق صفةَ حادث العمل، وذلك إلى أن أُدخلت هذه الحوادث ضمن مفهوم إصابة العمل.

٢ د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٩٤.

٣ د.محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص ٧٨٥.

٤ المادة ٢ من القانون السوري، والفقرة هـ . من المادة ٥ من القانون المصري. ويُنظر: نقض مصري رقم ١٥٧٧ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/٢/٢٤ س٣٧ ص ٢٧٧.

٥ د. جلال ابراهيم: الحادث أثناء وبسبب العمل، دراسة مقارنة مع التركيز على أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي. مجلة الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الكويت/ الكويت، العدد ٢، حزيران لعام ١٩٨٧، ص ٢٢٨.

6 BLANDIN. Marie-Chantal. Op.cit. p 660.

7 Accident du trajet. Publication de MISSOC [Système d'information mutuelle sur la protection sociale sociale dans les États membres de l'UE et de l'EEE]. www.missoc.fr.

المطلب الثاني– التعريف القانوني بحادث الطريق

يستتبع التعريف القانوني بحادث الطريق دراسةَ ما يُميِّز حادث الطريق من صور إصابة العمل الأخرى، وهو موضوع الفرع الأول المتعلق بالطبيعة القانونية لحادث الطريق، ثم البحثَ في نتائج هذا التمييز، وهو موضوعُ الفرع الثاني.

الفرع الأول– الطبيعة القانونية لحادث الطريق

لا يُعدُّ حادث الطريق – كما أسلفنا – حادثَ عمل، إذ لا يكون العامل، لحظةَ وقوع حادث الطريق، خاضعاً لصاحب العمل. وعلى ذلك، فمعيارُ التبعية هو ما يُميِّز بين صورتَيْ إصابة العمل[1].

فيُعدُّ حادثَ طريق كلُّ حادثٍ يقع على الطريق في أثناء ذهاب أو إياب العامل من مكان إقامته وإليه، لم يكن خلاله خاضعاً لتعليمات صاحب العمل وسلطته[2]. فيبدأ هذا الحادث حيث تنتهي سلطة صاحب العمل، وينتهي حيث تبدأ هذه السلطة[3]، خارجَ نطاق كلٍّ من التبعية وزمن العمل[4]. فتوافر علاقة التبعية –لحظةَ وقوع الحادث– يَستبعد تكييفه بحادثِ طريق.

إلا أن علاقةَ التبعية قد تظهر في حالاتٍ معينة تستدعي تكييفَ حادث الطريق بأنه حادثُ عمل، كأن يُعدَّ زمن الانتقال جزءاً من زمن العمل، أو كأن يقوم العامل بعملٍ كلَّفه به صاحبُ العمل، فيدخل زمن الانتقال في مفهوم زمن العمل الفعلي، سواء كان يقوم بالعمل ضمن زمن العمل الأصلي أم لا[5].
لا[5].

ففي قرارٍ صادرٍ عن محكمة النقض الفرنسية لم يُكيِّفْ زمنُ انتقال العمال بين منازلهم ومكان عملهم كزمن عملٍ فعلي، طالما لم يكونوا خلاله تحت تصرف صاحب العمل، ولم يكونوا ملزَمين باحترام أوامره من دون أن تُتاح لهم فرصةَ القيامِ بأعمالٍ شخصية[6].

وكذلك في حال كانت وسيلةُ الانتقال تابعةً لصاحب العمل أو يقودها تابعه أو يتحمل نفقاتها، أو تم النص على مسألةِ نقل العامل في عقد العمل، بالإضافة إلى حالاتِ توقف العامل عن استئناف الطريق

[1] BUHL. Michel. Op.cit. p 87.
[2] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 531.
[3] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٤٥.
[4] تجدر الإشارة إلى اتساع معيار التبعية في هذا المجال– المرتبط بخطر السلطة– مقارنةً بمفهوم التبعية التقليدي، الذي كان سائداً في بداية تطبيق قانون إصابة العمل بالنسبة إلى حوادث العمل، إذ كان يقوم على أساس خطر المهنة.
DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 520.
[5] ROCHEBLAN. Eric: Les temps de trajet considérés comme temps de travail effectif. Op.cit.
[6] Cass.soc, 26 mars 2008, n° de pourvoi 05-41-476. www.courdecassation.fr.

بسبب العمل – كما سيأتي تفصيله – أو لمصلحةٍ تتعلق بالعمل، إذ يمكن أن يُعدَّ الحادث في هذه الحالات واقعاً بسبب العمل، ومن ثَمَّ، حادثَ عمل.

وينبغي التمييز بين حادث الطريق وحوادث العمل التي تقع في أثناء تنقلات العامل بإذن صاحب العمل، أو التنقلات التي يقوم بها العامل الجوّال الذي لا يرتبط بمكان عملٍ محدَّد، فالحادثُ الحاصل في كلتا الحالتيْن حادثُ عملٍ لا حادثُ طريق.

ويلاحَظ أن حادث الطريق يُعدُّ صورةً من صور إصابة العمل على الرغم من وقوعه خلال زمنٍ وفي مكانٍ لا يكون العامل فيه تحت إشراف صاحب العمل. إلا أن انتفاءَ علاقة التبعية لا ينفي ارتباطَ حادث الطريق بالعمل بعلاقةٍ سببية، حتى إن جانباً من الفقه يُصنِّفه ضمن الإصابات التي تقع بسبب العمل[1].

فيرى الفقه الكويتي أن سكوتَ المشرع عن حكم حوادث الطريق لا يعني خروجَها عن صور إصابة العمل، إذ إنها مغطاةٌ تأمينياً على أساس أنها إحدى صور الإصابة بسبب العمل[2].

ولعلَّ هذه العلاقة السببية، وإنْ كانت لا تتصف بالقوة بين حادث الطريق والعمل، هي ما شجَّع المشرع على إدخالها ضمن صور إصابة العمل، فضلاً عن منحها حُكمَ إصابة العمل، كما في القانون السوري[3]، المصري[4]، اللبناني[5]، والقانون الفرنسي[6].

الفرع الثاني– نتائج تمييز حادث الطريق من حادث العمل

للتمييز بين صورتَيْ الحادث المهني – حادثُ الطريق وحادثُ العمل– نتائجُ مهمة، أوّلها أن نسبةَ الاشتراك عن حوادث الطريق وفق القانون الفرنسي– خلافاً لحادث العمل– موحَّدةٌ لكلِّ المنشآت[7]، وذلك مهما كانت احتمالية الخطر المهني. وقد دفعت نسبةُ الاشتراك الموحدة عن حوادث الطريق

---

[1] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، فلسفة وتطبيق، مرجع سابق، ص ٥٤ ؛ مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية، مرجع سابق، هامش ص ٩٤. ويقترح بعض الفقهاء وضعَ مفهومٍ موحَّد للخطر المهني يضم كلاً من حادث العمل وحادث الطريق، ما دام أن مفهوم التبعية قد بدأ بالتراجع وراء مبدأ حماية المصاب وضمان تعويضه.
MILET. Laurent: Les voies de la réparation intégrale des ATMP. Op.cit. p 853.

[2] مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية، مرجع سابق، ص ٩٤.

[3] الفقرة ج من المادة ٢.

[4] الفقرة هـ .من المادة ٥ "حادث الطريق في حكم إصابة العمل". وأيضاً: نقض مصري رقم ١٥٧٧ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/٢/٢٤ س٣٧ ص٢٧٧.

[5] الفقرة ب من المادة ٢٨.

[6] المادة L411-2 CSS.

[7] د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٧٠٥.

بعض أصحاب الأعمال إلى عدم اتخاذ إجراءاتٍ كافية لمنع هذه الحوادث، فهي لا تؤثر- أيًّا كان عددها- في نسبة اشتراكاتهم في تأمين إصابة العمل، فضلاً عن أنها - وهي حجّتهم- تقع في الوقت الذي لا يكون العامل فيه ضمن نطاق المراقبة والإشراف مما يجعلهم غير قادرين على اتخاذ أيِّ إجراءٍ للحدِّ منها. إلا أن التجربةَ أثبتت - على الرغم من ذلك- أنه من الممكن للمنشآت الصناعية أن تتخذ إجراءاتٍ لمنع وقوع مثل هذه الحوادث[1].

ورداً على سلبياتِ نسبة الاشتراك الموحدة، فقد تم إدخال حوادث الطريق كعنصرٍ من عناصر تحديد نسبة الاشتراك في القانون الفرنسي[2].

وخلافاً لحادث العمل، لا يستفيد المصاب بحادثِ طريق من قرينة الإسناد المهني، فيترتب عليه إثباتُ توافر شروطه المهنية.

بالإضافة إلى أن تكييفَ الحادث بحادث طريق يُعطِّل تطبيقَ قاعدة الحصانة، وفق القانون الفرنسي[3]، وهو ما يُتيح للعامل المصاب مطالبةَ صاحب العمل بالتعويض، وإنْ لم يثبت ارتكابه خطأً غير مغتفر[4].

ومن نتائج التمييز بين حادث الطريق وحادث العمل وفق القانون الفرنسي أيضاً، عدم شمولِ حادث الطريق بأحكام القانون رقم ٨١-٣ بتاريخ ٧ كانون الثاني لعام ١٩٨١[5]، التي تُحصِّن العاملَ المصاب المصاب بحادث عمل أو بمرض مهني ضد خطر التسريح خلال مدة وقف عقد العمل، مُلزِماً المنشأة التي يعمل فيها بإعادة تصنيفه وفق قدراتِه المهنية لِمَا بعد الإصابة[6].

---

[1] الوقاية من حوادث العمل، دراسة مقدمة لمؤتمر العمل العربي، مرجع سابق، ص ١٧٩.

[2] راجع ما يتعلق بتحديد نسبة الاشتراك في تأمين إصابة العمل، ص ٩٧ من هذه الأطروحة.

[3] المادة L 455-1 CSS.

[4] يتميز حادث الطريق كذلك - وفق القانون الفرنسي- كما سيأتي تفصيله- بوجوب انقضاء مدةٍ على التوقف عن العمل بسبب الحادث قبل بدء استحقاق التعويض المؤقت.

[5] المقنّن بالمادة L 1226-7 C.trav من القانون الفرنسي. والمادة L 1226-4 C.trav.

[6] POCHET[Patricia]: La protection du salarié victime d'un accident du travail. La semaine juridique, Enterprise et affaires. n° 49, déc, 2000. p 1948.

ويُلزِم القانون الفرنسي صاحبَ العمل في حال انتهت مدة وقف عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرضٍ مهني وثبت عجز العامل المصاب عن أداء وظيفته السابقة أن يَعرِضَ عليه القيام بعملٍ آخر يتناسب وقدرته على العمل.[المادة L 1226-10 C.trav]. وعليه أن يشرحَ للعامل، في حال استحال إيجادُ عملٍ آخر كتابةً، عدم إمكان إعادة تصنيفه، وليس له فسخ العقد ما لم يُبرِّر تلك الاستحالة أو رفضَ العامل العملَ المقترح. [المادة L 1226-12 C.trav].

وفي حال انقضت مدةُ وقف العقد لمرض مهني أو حادث عمل وعُدَّ العامل قادراً على العمل فيُعاد إلى عمله السابق أو إلى آخرَ مشابه وبأجره السابق. فلا يجوز أن تؤدي نتائجُ إصابة العمل إلى أيِّ تأخرٍ في فرص حصوله على الترقية المهنية في المنشأة. [L 1226-8 C.trav].

ويَنتقد الاجتهادُ الفقهي هذا الوضعَ كونه يُتيح لصاحب العمل الذي أثبت وجودَ سببٍ حقيقي وج دِّي للتسريح أن يُسرِّح العاملَ المصاب بحادثِ طريق خلال مدة وقف عقد العمل[1]. فضلاً عن أنه يَعكِ س المعاملة التمييزية بين ضحايا إصابة العمل؛ إذ يبقى مصابو حوادث الطريق خارج نطاق الحماية م ن خطر التسريح خلال مدة وقف عقد العمل بسبب الإصابة.

وبسبب أهمية نتائج التمييز بين صورتَيْ إصابة العمل، فإنَّ تكييفَ الحادث على أنه حادثُ طريق أو حادث عمل قرارٌ يهمُّ كلاً من صاحب العمل والعامل المصاب؛ فمن مصلحة صاحب العمل أن يُكيِّ ف الحادث بأنه حادثُ طريق، ذلك أن هذا التكييف لن يؤثر في تحديد نسبة اشتراكه في ت أمين إص ابة العمل. أما من جهة العامل المصاب، فمن مصلحته أن يُكيِّف الحادث بأنه حادث طريق أيضاً، إذ إن ه يُتيح له الرجوع على صاحب العمل في حالة الخطأ غي ر المغتف ر م ن دون أن يص طدمَ بقاع دة الحصانة[2].

بيْد أنَّ أهمَّ نتائج التمييز بين حادث الطريق وحادث العمل، وعَدِّ عنصر التبعي ة معي اراً فاص لاً بينهما، إنما يَتمثل في الخلاف الفقهي حول تكييف حادث المهمة، فهو يقترب من مفهومِ حادث الطريق في حال وقع في أثناء انتقال العامل المُكلَّف بالمهمة إلى مكان تنفيذها.

إلا أن الاجتهادَ الفقهي يَعُدُّ حادثَ المهمة حادثَ عمل، وذلك عل ى أس اس أن العام ل – لحظ ةَ وقوعه– يُعدُّ خاضعاً لصاحب العمل[3].

فالحادثُ الذي يقع للعمال خلال توجُّهِم إلى إحدى الورشات للقيام بمهمةٍ مُحدَّدة بناءً على تعليمات صاحب العمل ولمصلحة المنشأة هو حادثُ عمل لا حادثَ طريق[4]، فالمهمةُ التي كُلِّف بها العام ل لا تنتهِ إلا بدخوله مكانَ إقامته[5].

وليس لصاحب العمل –خلال مدة وقف العقد– الفسخ، ما لم يبرِّره بارتكاب المصاب خطأً جسيماً أو استحالة استمرار تنفيذ العق د بسببٍ أجنبي عن الحادث أو المرض. [المادة L 1226-9 C.trav والمادة L 1226-18 C.trav].

[1] Rapport 1992 de la cour de cassation: accident de trajet, accident du travail, accident de mission. Op. cit. p 8.

[2] SAINT-JOUR. Yves: Une création continue: L'accident de trajet. Op.cit. Paragraphe° 2478.

[3] Rapport 1992 de la cour de cassation: accident de trajet, accident du travail, accident de mission. Op. cit. p 3.

ويُنظر في ذلك: حكم المحكمة الإداري ة العلي ا الس ورية رق م ٧٦٥ ع ٢ ت اريخ ٢٥-٤-٢٠٠٧، ورق م ٧٦٦ ع ٢ ت اريخ ٢٥-٤-٢٠٠٧.

[4] Cass.crim, 9 janv. 1974. b 1974, n° 14. Cass.soc., 23 oct. 1980, b1980, n° 777, Rapport 1992 de la cour de cassation: accident de trajet, accident du travail, accident de mission. Op. cit. p 3.

وبالمعنى ذاته:

Cass.soc., 18 juill 1968, b1968, n° 396, Cass.soc 20 nov. 1969, b1968 n° 517, Cass.soc 13 mai 1971, b1971, n° 362, Cass.crim 24 janv. 1989, b, 1989 n° 29.

[5] Cass.soc., 3 juill 1974, b1974, n° 413, Cass.soc 28 juin. 1989, b1989, n° 489, Rapport 1992 de la cour de cassation: accident de trajet, accident du travail, accident de mission. Op. cit. p 3.

وبناءً على ذلك، يُقصَد بالمهمة: العملُ الذي يتطلب انجازه انتقالَ العامل إلى أماكنَ تختلف عن مكان العمل الاعتيادي، فهي إحدى صور تنفيذ عقد العمل، فيُعدُّ الحادث الذي يقع خلال تنفيذها – غالباً– حادثَ عمل، وإنْ وقع على الطريق بين مكان الإقامة ومكان العمل، وبالعكس. وذلك بخلاف ما إذا ثبت أن العاملَ قد خرج عن تبعية صاحب العمل، فيُعدُّ الحادث الذي يقع في أثناء اجتيازه طريقَ العودة إلى مكانِ إقامته، وبالعكس، حادثَ طريق[1].

ويرى بعض الفقهاء أن مدةَ الانتقال المهني الاعتيادي بالنسبة إلى بعض الأعمال التي تتطلب بطبيعتها الانتقالَ المستمر كالممثل التجاري تدخل في مفهوم زمن العمل، فضلاً عن أنها تُعدُّ مأجورةً كزمن العمل الفعلي، والحادثُ الواقع خلالها حادثُ عمل لا حادثُ طريق. أما إذا تعلّق الأمر بالقيام بمهمةٍ تتطلب انتقالاً خاصاً، فيجب، في هذه الحالة، التمييزُ بين المدتيْن: مدة الانتقال ومدة تنفيذ المهمة، فيُقصد بالأولى: الزمن الضروري لاجتياز الطريق– ذهاباً أو إياباً– بين مكان إقامة العامل ومكان تنفيذ مهمته، إذ لا يُعدُّ – بالضرورة– خلالها، وإنْ لم يتمتع بكامل استقلاليته وحريته، خاضعاً لصاحب العمل، وعلى ذلك، يُعدُّ في مدة انتقالية بين وضعيْ كامل الاستقلالية وكامل التبعية، وهو ما يُثير الخلاف حول تكييف الحادث الواقع خلالها. أما بالنسبة إلى مدة تنفيذ المهمة، فلا تُثير أيَّ صعوبةٍ، فيُعدُّ العامل خلالها في وضع تبعية لصاحب العمل[2].

وقد حَسمت الهيئة العامة لمحكمة النقض الفرنسية الخلافَ بين القرارات الصادرة عن الغرفتيْن، العمالية والجزائية، فقررت تكييفَ هذا الحادث بأنه حادثُ طريق لا حادثُ عمل[3].

إلا أن الغرفةَ المدنية الثانية خرجتْ على هذا الاجتهاد في قرارها الصادر بتاريخ ١٢ أيار لعام ٢٠٠٣، فقد عَدَّتْ مدةَ اجتياز الطريق بين مكان إقامة العامل ومكان تنفيذ المهمة –ذهاباً أو إياباً– داخلةً ضمن مدة المهمة، فالحادثُ الذي يقع خلالها – من حيث المبدأ– حادثُ عمل[4].

وعليه، فالوفاة بسبب الحادث الذي وقع للعامل بعد مغادرته منزله متوجِّهاً إلى موقع العمل تُعدُّ واقعةً خلال المهمة، مما يَستدعي قيامَ قرينة الإسناد المهني، وليس لِقضاة الموضوع تكييفُه بحادث طريق[5].

ومع أن بعض القرارات القضائية قد ذهبت إلى أن العاملَ في أثناء عودته – بعد تنفيذ المهمة– إلى مكان إقامته ما يزالُ في حالة تنفيذٍ لعقد العمل، تَبنَّت قراراتٌ قضائية أخرى خلافَ ذلك، فبانتهاء تنفيذ

---

[1] Rapport 1992 de la cour de cassation: accident de trajet, accident du travail, accident de mission. Op. cit. p 5.

[2] SAINT-JOUR. Yves: Une création continue: L'accident de trajet. Op.cit. Paragraphe° 2478.

[3] Cass.Ass.plén., 5 nov. 1992, Bull. Ass.plén, n° 11. Doit. social, 1992, p 1019. conl. KESSOUS, SJ1993, II, n° 21980. note Yves. SAINT- JOURS.

[4] Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

[5] Cass.civ2 e, 12 mai 2003, Bull.civ, II, n° 142, Cass.civ2 e, 1 juill 2003, Bull.civ II, n° 220, Rapport de de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

المهمة يتمتع العاملُ بحرية اختيار وسيلة الانتقال إلى مكان إقامته، وبذلك يخرج عن تبعية صاحب العمل[١].

إلا أن الاتجاهَ السائد للفقه حالياً يرى أن العامل المُكلَّف بتنفيذ مهمةٍ في حالة تنفيذٍ لعقد العمل، بدءاً من لحظة خروجه من مكان إقامته وحتى رجوعه إليه[٢]، فهو في وضع تبعية لصاحب العمل، ومن ثَمَّ، فالحادثُ الذي يقع في أثناء الانتقال خلال هذه المهمة حادثُ عملٍ لا حادثُ طريق.

وعلى ذلك، تُعدُّ مهمة العمل الاعتيادية إحدى صور تنفيذ عقد العمل، وبتكليفٍ من صاحب العمل في مكانٍ مختلف عن المكان الاعتيادي للقيام بالعمل الأصلي. فتكليفُ العامل بالقيام بمهمةٍ في مكانٍ محدَّد ولمصلحة المنشأة يجعله من لحظة مغادرته مكان إقامته وحتى عودته إليه في وضع تبعيةٍ لصاحب العمل، فالحادثُ الذي يقع في أثناء الانتقال خلال هذه المهمة يُعدُّ حادثَ عمل[٣].

بيْدَ أن بعض القرارات القضائية تستند –في مجال تكييفها لحادث المهمة– إلى أساسٍ آخر، وذلك بالبحث فيما إذا كان الحادث قد وقع خلال زمنٍ مأجور وفق شروط عقد العمل. ولا تَدخل في هذا النطاق حالة استرداد نفقات الانتقال والإقامة، إذ يَفقد الحادث الذي يقع بين أحد أماكن العمل ومكان الإقامة صفةَ المهمة المؤقتة[٤].

ويَقتصر بعض الفقهاء على الأخذ بهذا المعيار لتكييف حادث المهمة، ففي حال كانت مدة الانتقال إلى مكان تنفيذ المهمة مأجورةً[٥] كزمن العمل الفعلي، بحيث تُعدُّ تنفيذاً لعقد العمل، فالحادثُ حادثُ عمل.

بينما يرى بعض الفقهاء – اعتماداً على نص المادة L 411- 2 CSS من القانون الفرنسي– عدم اشتراط أن يكون لاجتياز العامل الطريقَ لتنفيذ المهمة حُكم تنفيذ المهمة ذاتها، فإذا كان كلٌّ من الانتقال المهني الذي لا ينفصل عن العمل والانتقال المهني المأجور كزمن العمل، كما هي الحال بالنسبة إلى الممثل التجاري VRP، تُعدُّ انتقالاتٍ للقيام بالعمل، فذلك بخلاف الحالات الأخرى، حيث ينحصر مكان

---

[1] Cass.crim, 10 déc. 1975. Cass.soc., 11 mars. 1971 n° 207.Cass.soc., 24 oct 1978, n° 696.

[2] Rapport 1992 de la cour de cassation: accident de trajet, accident du travail, accident de mission Op. cit. p 6.

[3] Rapport 1992 de la cour de cassation: accident de trajet, accident du travail, accident de mission. Op. cit. p 6.

[4] Cass.crim, 24 avr. 1971, b1971, n° 120, Rapport 1992 de la cour de cassation: accident de trajet, accident du travail, accident de mission. Op. cit. p 4 ;Cass.crim, 24 avr. 1971, Bull.crim, p 309, n° 120, SAINT-JOUR. Yves: Une création continue: L'accident de trajet. Op.cit. Paragraphe° 2478.

[٥] يشترط الفقيه الفرنسي سان جور Yves.SAINT-JOURS أن يكون الأجر عن مدة الانتقال إلى مكان تنفيذ المهمة كاملاً.
Cass.soc., 10 nov. 1971, Dr. Soc. 1972, 196, observ: Yves.SAINT-JOURS.

تنفيذ المهمة في مكان العمل وفق نص المادة L. 411-2. وعلى ذلك، فالحادث الذي يقع في أثناء اجتياز الطريق بين مكان الإقامة ومكان تنفيذ المهمة، وبالعكس، ينبغي أن يُعدُّ حادثَ طريق[١].

المبحث الثاني
الشروط المهنية لحادث الطريق

قبل البحث في الشروط المهنية لحادث الطريق لا بد من التطرق إلى شروط الحادث، وهي ذاتها الشروط الأولية لحادث العمل.

إذ يُعدُّ توافر الشروط الأولية للحادث، فيما يتعلق بحادث الطريق، شرطاً مفترضاً، وإنْ لم ينص المشرع عليه صراحةً. وعلى ذلك، ينبغي أن تتوافر الشروط القانونية اللازمة لِمَا يقع للعامل على الطريق الطبيعي ليُعدَّ حادثاً[٢].

فالإصابةُ التي تقع على الطريق ينبغي أن تكون حادثاً[٣]، يتوافر فيه شرطا الفجائية ووقوع الضرر، وإنْ كانت الشروط الأخرى - كالقوة الخارجية والعنف- لم تَعُدْ متطلبةً وفق الاتجاه الفقهي والقضائي الحديث.

أما فيما يتعلق بالشروط المهنية من مثل حادث الطريق، فهي مرتبطةٌ بالطريق الطبيعي، سواء كان هذا الارتباط وفق معيارٍ مكاني، أم معيارٍ زمني.

وقد تناولت القوانين، السوري والمصري والفرنسي، شروطَ الطريق الطبيعي من خلال المواد التي تعرَّضت لتعريف حادث الطريق، والتي تختلف في اعتمادها إما على المعيار المكاني، وذلك بتحديد الطريق الطبيعي مكانياً، أو على المعيار الزمني، وذلك بتحديد الطريق الطبيعي زمنياً.

إلا أن هذه القوانين تتفق في تعليق التكييف المهني لحادث الطريق على شرط عدم توافر إحدى الحالات التي تُرتِّب قطعَ الطريق الطبيعي

وبناءً على ما سبق، سيُقسَم هذا المبحث إلى أربعة مطالب:

المطلب الأول: التحديد المكاني للطريق الطبيعي

المطلب الثاني: التحديد الزمني للطريق الطبيعي

المطلب الثالث: شروط وسيلة اجتياز الطريق الطبيعي

المطلب الرابع: عدم قطع الطريق الطبيعي

---

[1] Rapport 1992 de la cour de cassation: accident de trajet, accident du travail, accident de mission. Op. cit. p 7.

[٢] د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٣٩.

[٣] د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤١٨.

المطلب الأول- التحديد المكاني للطريق الطبيعي

لتحديد الطريق الطبيعي -كأحد الشروط المهنية لحادث الطريق- يجب تحديده مكانياً، وذلك بتحديد النقطتيْن اللتيْن يقع ضمنهما هذا الطريق، فضلاً عن المعيار المُطبَّق لتعيين ذلك الطريق الطبيعي. وستُعالَج هاتان المسألتان في فرعيْن تباعاً.

الفرع الأول- تحديد نقطتيْ الطريق الطبيعي

تختلف القوانين في تحديد النقطتيْن اللتيْن يقع بينهما الطريق الطبيعي، فمنها ما يُحدِّد هاتيْن النقطتين، ومنها ما يكتفي بتحديد إحداهما من دون الأخرى، فيقتصرُ على تحديدِ الطريق الطبيعي زمنياً.

فيُعرِّف القانون الفرنسي الطريقَ الطبيعي الذي يقع الحادث خلال اجتيازه، ذهاباً أو إياباً، بأنه الطريق الذي ينحصر إما بين مكان الإقامة الرئيسي أو الثانوي الذي يتميز بالاستقرار، أو أيِّ مكانٍ يرتاده العامل بشكلٍ اعتيادي لأسبابٍ أسريَّة، ومكانِ العمل، أو بين مكانِ العمل، والمطعم أو مقصف المنشأة، أو المكان الذي يتناول فيه العامل طعامه عادةً[١].

وعلى ذلك، فقد حَدَّد القانون الفرنسي صورتيْن للطريق الطبيعي، ولكلٍّ منهما نقطتان يقع بينهما هذا الطريق، أوّلهما من مكان العمل إلى مكان الإقامة وبالعكس، وثانيهما من مكان العمل إلى المطعم، وبالعكس.

وقد نهج المشرع اللبناني نَهْجَ المشرع الفرنسي في تحديده نقطتَيْ الطريق الطبيعي بين مكان إقامة العامل ومكان العمل، أو عودته منه[٢]. وذلك بخلاف المشرعيْن السوري والمصري، اللذيْن ينصان على وقوع حادث الطريق خلال ذهاب المؤمن عليه لمباشرة عمله أو عودته منه[٣]. فلم يحدِّدا للطريق الطبيعي سوى نقطةٍ واحدة، وهي مكان العمل، من دون أن يُحدِّدا النقطةَ المقابلة لها، أيْ النقطة التي ينطلق منها العامل متَّجهاً إلى عمله، أو تلك التي ينطلق إليها عقب انتهاء العمل[٤].

---

[١] المادة L 411-2 CSS.

[٢] البند ب من المادة ٢٨ : "الطارئ الذي يتعرض له المضمون خلال فترة ذهابه من منزله إلى مكان العمل أو عودته منه...".

[٣] الفقرة ج من المادة ٢ من القانون السوري، والفقرة هـ .من المادة ٥ من القانون المصري، ويُنظر أيضاً: نقض مصري رقم ١٥٧٧ لسنة ٥٠ق جلسة ١٩٨٦/٢/٢٤ س٣٧ص٢٧٧.

[٤] وعلى ذلك، فالحادثُ الذي يقع للعامل في أثناء عودته من مكان عمله بينما كان راكباً على الدراجة النارية يُعدُّ إصابةَ عمل [حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ١٤٨-٢ لعام ٢٠٠٣، طعن رقم ٣٧٠ لعام ٢٠٠٣]. ونلاحظ هنا عدم استخدام المحكمة مصطلحَ حادث الطريق، وإنما تضمن الحكم المصطلحَ الأكثر اتساعاً.....

ورداً على عدم تحديدِ المشرع المصري النقطةَ المقابلة لمكان العمل، انقسم الاجتهاد الفقهي إلى اتجاهيْن حول التحديد المكاني للطريق الطبيعي، فيرى الاتجاهُ الأول أنّ عدم وجود تحديدٍ مكاني للطريق الطبيعي في القانون المصري يوجب تحديدَه تحديداً زمنياً فقط، في حين يرى الاتجاهُ الثاني وجوبَ التحديد المكاني للجهة المقابلة لمكان العمل.

فأما الاتجاه الأول، القائل بالتحديد الزمني للطريق الطبيعي، فيرى أنه يكفي وجود تناسبٍ زمني بين زمن وقوع الحادث وزمن بدء العمل. ويُعدُّ تقدير التناسب الزمني من المسائل الموضوعية التي يختص بها قاضي الموضوع، وذلك وفقاً لكلِّ حالةٍ على حدة.

إلا أن الصعوبةَ تثور في الحالات التي يقع فيها الحادث في طريق العودة من العمل، إذ يَصعُب تحديدُ الزمن الذي ينتهي فيه اجتياز الطريق الطبيعي. وقد حاول أنصار هذا الاتجاه التغلب على هذه الصعوبات عن طريق وضع عددٍ من المعايير؛ كتحديد النقطة التي ينتهي عندها الطريق الطبيعي بمنزل العامل، في حين لجأ بعض الفقهاء -في تحديد هذه النقطة- إلى الأخذ بما قرَّره المشرع الفرنسي، فأجازَ أن تتعلَّق بمكان الإقامة المؤقت، أو أن تُحدَّد هذه النقطة عن طريق المعيار الشخصي، وذلك في ضوء الظروف الخاصة بكلِّ حالةٍ على حدة، بشرط أنْ يقع الحادث خلال المدة الزمنية المعقولة لقطع الطريق الطبيعي.

أما الاتجاه الثاني، الذي ينادي بوجوب التحديد المكاني للنقطة المقابلة لمكان العمل، فيرى أن الطريقَ مسافةٌ بين نقطتيْن وليس بين مدتيْن زمنيتيْن. وعلى ذلك، فالتحديد المكاني يُعدُّ من مستلزمات الطريق التي لا غنى عنها.

وقد تبنت المؤسسة التأمينية المصرية الاتجاهَ الأخير، فحَدَّدت النقطة المقابلة للطريق الطبيعي بمكان الإقامة المعتاد للعامل[1].

بيْد أنّ غالبيةَ الفقه المصري يُحدِّد النقطة المقابلة لمكان العمل بالمكان الذي يوجد فيه العامل قبل اجتيازه الطريق الطبيعي للذهاب إلى عمله، فقد يبدأ العامل هذا الطريق من منزل صديقه أو قريبه، قضى لديه العامل ليلته ثم غادره في الصباح الباكر متجهاً إلى عمله[2].

إلا أن عدم تحديدِ المشرعيْن السوري والمصري النقطةَ المقابلة لمكان العمل واقتصارهما على التحديد الزمني جعل معاييرَ التحديد المكاني للطريق الطبيعي أكثر مرونةً، كونها تفتح المجال أمام

[1] تعليمات المؤسسة التأمينية المصرية رقم ٢٠، كانون الثاني ١٩٧٠، مذكورة لدى: د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٢٩.

[2] د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٢٩.

الكثير من الاحتمالات فيما يتعلق بتحديد النقطة المقابلة لمكان العمل، مما يوسِّع من نطاق التكييف المهني لحادث الطريق[1].

وفي غياب النص التشريعي حول التحديد الكامل لمفهومي كلٍّ من نقطتيْ مكان العمل ومكان إقامة العامل قام الاجتهاد الفقهي بتحديدِ ما يتضمنه هذان المفهومان اللذيْن يقع الطريق الطبيعي ضمن المسافة التي تقع بينهما.

فأما مكانُ العمل – وهو المفهوم ذاته بالنسبة إلى حادث العمل– فيُقصَد به، فضلاً عن مكان العمل الأصلي، أيُّ مكانٍ يقصده العامل بتكليفٍ من صاحب العمل، لمصلحةِ المنشأة، أو لضروراتِ العمل[2].

ولمفهوم مكانِ العمل – كما هو حكم حادث العمل– نطاقٌ واسعٌ يتسم بالمرونة، ويتجاوز هذا المفهومَ وفق قانون العمل.

ويُعدُّ مكاناً للعمل كلُّ مكانٍ يُحدِّده صاحبُ العمل أو طبيعة العمل ذاتها، بغيةَ القيام بالعمل الذي يُكلَّف به العامل. وقد يكون هذا المكان ثابتاً كالمصنع أو مقرِّ الشركة، أو متغيِّراً كما هي الحال بالنسبة إلى عمال البناء الذين تُعدُّ أماكن البناء التي يكلَّفون بالعمل فيها أماكن عملٍ بالنسبة لهم فتتغير من وقتٍ إلى آخر، وقد يكون مكانُ العمل غير محدَّدٍ، كما هي الحال بالنسبة إلى الممثلين التجاريين[3]، وكسائق الشاحنة الذي يقوم بتوزيع البضائع على الزُّبُن. وعلى ذلك، فالحادثُ الذي يصاب به في أثناء التوزيع لا يُعدُّ حادثَ طريق وإنما حادثٌ وقعَ في أثناء العمل[4].

ولمكان التدريب المهني حُكم مكان العمل، فالحادثُ الذي يقع للعامل بين مكان التدريب المهني ومكان إقامته يُعدُّ حادثَ طريق[5].

ويرى بعض الفقهاء الفرنسيون أن لمكان تنفيذ المهمة التي كُلِّف بها العامل حكمَ مكان تنفيذ العمل الأصلي، ومن ثَمَّ، فالحادثُ الذي يقع في أثناء الانتقال إلى مكان تنفيذ المهمة حادثُ طريق، ما لم يثبت أن مدةَ هذا الانتقال تدخل ضمن زمن العمل الفعلي المأجور[6].

---

[1] يُنظر الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية العليا رقم ١٩٢ ع ٢ تاريخ ٢٥-٢-٢٠٠٩، وأيضاً: الحكم رقم ٧٨٦ ع ٢ تاريخ ٢٥-٤-٢٠٠٧.

[2] BUHL. Michel. Op.cit. p 90; DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 521.

وهذا ما يؤكده حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٣٥٩، طعن رقم ٦٣٠ لعام ١٩٩٩ حول عدِّ الحادث الذي أصابَ المدعي في أثناء عودته من مكان عمله بينما كان مُكلَّفاً بالعمل الإضافي إصابةَ عمل. مذكور لدى: خالد العنادي، مرجع سابق، ص ١٠.

[3] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٤٦.

[4] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٧٨.

[5] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 527.

[6] Accident de mission et accident de trajet. Le journal de CRAM Aquitaine, prév 306. février, 2007. www.cramaquitaine.fr.

ويتوسع الاجتهاد القضائي الفرنسي في تفسيرِ مفهوم مكان العمل، فيَعُدُّه أيَّ مكانٍ يقصده العامل متى كان يتعلق بعمله، وإنْ لم يؤدِّ أي عملٍ فيه[١].

وهذا حكمُ العامل الذي قَصدَ اجتماعاً حول الرياضة – أقامته المنشأة التي يعمل فيها – بعد خروجه من مكان العمل، فيُعدُّ الحادث الذي يقع له في أثناء هذا التوجه حادثَ طريق[٢]. أو الحادثُ الذي يقع في أثناء قَصْدِه القاعةَ الموجودة خارج المنشأة، التي وَضَع فيها صاحب العمل شجرةَ عيد الميلاد، فتُعدُّ هذه القاعة امتداداً ضرورياً لمكان العمل[٣]. والحكمُ ذاته ينطبق على الحادث الذي يقع للعامل في أثناء ذهابه إلى مكان إقامته بعد حضور اجتماعٍ نقابي أُقيم بموافقة صاحب العمل في إحدى ملحقات المنشأة[٤].

ويُشترط عند مغادرة العامل النقطةَ المتعلقة بمكان العمل خروجُه عن نطاق تبعية صاحب العمل[٥]. العمل[٥]. وفي هذا الصدد، أُقيمت قرينةٌ جغرافية لحادث العمل في حال وقع داخل المنشأة، ولحادث الطريق في حال وقع خارجها. ويمكن دحْض تلك القرينة بإثبات العكس؛ إما بخروج العامل المصاب عن نطاق تبعية صاحب العمل لحظةَ وقوع الحادث داخل المنشأة بالنسبة إلى حادث العمل، أو بوجود هذه التبعية في أثناء وقوع الحادث خارجَ المنشأة، وذلك بالنسبة إلى حادث الطريق[٦].

أما عن النقطة المقابلة لمكان العمل، فهي مكان إقامة العامل، والتي ينتهي عندها الطريق الطبيعي أو يبدأ، وذلك تبعاً للاتجاه الذي يسلكه العامل المصاب.

فلا تُعدُّ الحوادث التي تقع للعامل داخل مكان إقامته حوادثُ طريق، وبذلك، لا تخضع للنظام القانوني لإصابة العمل. وذلك بخلاف الحوادث التي تقع في أثناء نزوله سُلّم المنزل أو وجوده في المصعد، فتُعدُّ حوادثَ طريق[٧].

ونُميِّز في هذا المجال بين أن يكون العامل مُقيماً في منزل في بناء طابقي مُشترك، فلكلٍّ من الحديقة والفناء حُكم هذا البناء، ويبدأ الطريق الطبيعي بمجرد خروجِ العامل من باب المنزل[٨].

---

[١] د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٦٦٠.

[٢] نقض فرنسي ١٤/١/١٩٥٤ – مجلة القانون الاجتماعي ١٩٥٤- ٤٤٦، داللوز ١٩٥٥، قسم المختصرات، ص ٩. مذكور لدى: حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٧٨.

[٣] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٤٦.

[4] Cass.soc., 21 mars. 1996, n° 620, n° 93-16.070. CA. Nancy, 20 avr. 1993. www.courdecassation.fr.

[٥] كانت حوادث العمل التي تقع خارج مكان العمل وإنما داخل أحد ملحقات المنشأة تُكيَّف بأنها حوادثُ طريق.

V. La gestion des accidents de trajet. Publication de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris. www.ccip.fr.

إذ لم تكن هذه المُلحقات تدخل في مفهوم مكان العمل.

[6] SAINT-JOUR. Yves: Une création continue: L'accident de trajet. Op.cit. Paragraphe° 2478.

[٧] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٤٧.

[٨] د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٣٠.

أما في حال كان مكان إقامة العامل منزلاً مستقلاً بذاته، فيبدأ الطريق من لحظة اجتيازه للباب الخارجي لهذا المنزل، وفي حال كان مُحاطاً بحديقة، لا يبدأ الطريق الطبيعي إلا باجتيازه بابَها[1].

ويُقصد بمكان الإقامة: المكان الذي يسكن فيه العامل، أيْ يأوي إليه لينامَ ويرتاح من عناء يومه. إلا أنه لا يشترط في مكان الإقامة أن يكون للعامل حقٌ قانوني بالإقامة، كأنْ يكون مالكاً أو مستأجراً.

وعلى ذلك، فالمنزل الذي يقيم فيه العامل مع ذويه أو أقاربه، أو حتى مع أصدقائه، يُعدُّ مكانَ إقامة، وإنْ كانت هذه الإقامة تَستند إلى مجرد التسامح أو المجاملة من قِبل مالكي المنزل. كما يجوز أن يكون للعامل أكثرُ من منزل، فيأخذ كلٌ منها حكمَ مكان الإقامة[2].

وقد يكون للعامل مكانُ إقامته الخاص إلا أنه يُمضي –أغلب الوقت– في منزل صديقه، فيُعدُّ هذا المنزل مكانَ إقامته، ومن ثَمَّ، فالحادثُ الذي يقع في الطريق بين مكان عمله وهذا المنزل حادثُ طريق[3].

ويتناول القانونُ الفرنسي– بالإضافة إلى مكان الإقامة الأساسي– مكانَ الإقامة الثانوي، كأن يرتادَ العامل منزلاً خلال موسم الاصطياف، ويُشترط، في هذه الحالة، أن يكون هذا الارتياد مستقراً[4].

فيُشترط بالنسبة إلى مكان الإقامة الثانوي توافر صفةُ الاستقرار الكافية، أما الإقامة القصيرة والعارضة في مسكن اصطياف فلا تجعل من هذا الأخير نقطةً ينطلق منها الطريق الطبيعي، كما هي الحال بالنسبة إلى الإقامة القصيرة لدى والديه[5]، أو الاصطياف خلال عطلة الأسبوع[6].

ويُعدُّ في حكم مكان الإقامة، أيُّ مكانٍ يرتاده العامل بشكلٍ اعتيادي لأسبابٍ أسريَّة، كمنزل والدته أو جدَّته لمراعاة شؤونهن[7]، أو ارتياده المدرسة أو الحضانة ليُقلَّ أولاده إليها[8].

إلا أن الهيئةَ العامة لمحكمة النقض الفرنسية تجاوزتْ النص القانوني، إذ اشترطت أن يكون المكانُ الذي يرتاده العامل بشكلٍ اعتيادي لأسبابٍ أسريَّة مكانَ إقامةٍ مُطابقاً لمكان الإقامة الرئيسي أو الثانوي، في حين لم يتطلب القانون وفق نص المادة L411-2 ذلك أصلاً[9].

---

[1] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٤٧.

[2] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٤٦ وما بعدها.

[3] Cass.soc., 13 oct. 1994, Droit. social, janv. 1995, p 99, BUHL. Michel. Op.cit. p 88.

[4] رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٢٧٢.

[5] Cass.soc, 31 mars 1981, Bull.civ. V. n° 292, Cass.soc, 5 juill 1978, Bull.civ. V. n° 565.

[6] Cass.soc, 10 févr. 1982, Bull.civ. V. n° 152.

[7] TASS. Herault, 7 déc 1993, Somm. Séc. soc. soc, juill 1994, n° 257, p 5069, BUHL. Michel. Op.cit. p 93.

[8] SAINT-JOUR. Yves: Arrêt cass.soc, 13 oct, 1994. La semaine juridique, édition générale. n° 19,1995. p 180.

[9] Cass.Ass.plén., 29 févr. 1968, D. 1968, 409, note, J.J. DUPEYROUX ; DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 521.

وبخلاف القانونيْن، السوري والمصري، يُحدِّد القانون الفرنسي طريقاً طبيعي ثانياً، يقع بين نقطتيْ مكان العمل والمطعم، ذهاباً وإياباً[1].

إلا أن تحديدَ كلٍّ من المشرعيْن السوري والمصري لنقطةٍ واحدة، أيْ مكان العمل، من دون تحديد النقطة المقابلة للطريق الطبيعي يَفتحُ المجال أمام احتمالاتٍ عدَّة حول تحديد النقطة المقابلة، التي قد لا تنحصر في مكان إقامة العامل، وإنما تمتد إلى مكان المطعم أيضاً.

فإغفالُ كلٍّ من القانونيْن السوري والمصري تحديدَ النقطة المقابلة لمكان العمل، إنما يعني النصَّ ضمناً على الطريق الطبيعي بين مكان العمل والمطعم، ذهاباً وإياباً. وقد يرتاد العامل مقصفَ المنشأة لتناول الغداء، فلا يُعدُّ أنه قد غادر مكان العمل، كونه من مُلحقات المنشأة.

كما أنه لا يُشترط أن يكون المكانُ الذي يتناول فيه العامل وجباته مطعماً بالمعنى الضيق للمصطلح، وذلك بصراحة المادة CSS L411-2[2]، فقد يكون مكانَ إقامة العامل ذاته أو منزل والديه أو أحد أصدقائه، أو مطعماً خاصاً بالمنشأة يقع خارج مكان العمل. ويُشترط أن يَرتاد العامل هذا المكان بشكلٍ اعتيادي. وعلى ذلك، فذهابُ العامل إلى مطعمٍ للاحتفال بمناسبةٍ خاصة أو لاحتساء قهوةٍ من دون أن يَعتاد ارتياده يَنفي شرطَ الاعتياد. وفي هذه الصدد، يرى الفقه أن ارتيادَ أحد المطاعم مرتيْن أسبوعياً يُعدُّ كافياً لتوافر هذا الشرط[3].

وعلى ذلك، يُعدُّ الطريق الفاصل بين مكان العمل ومكان المطعم طريقاً طبيعياً. والمقصودُ هنا ذهابُه إلى المطعم خلال مدة العمل، وليس قُبيْل أو بُعيْد هذه المدة. وعلى ذلك، تنحصر في الذهاب لتناول طعامه بين مدتيْ عمل.

إلا أن خروجَ العامل من المطعم بعد انتهاء وجبته ينبغي أن يكون باتجاه مكان العمل حصراً، أما إذا عاد إلى منزله فلا يُعدُّ الطريق بين المطعم والمنزل طريقاً طبيعياً، وليس للحادث صفةُ حادثِ طريق[4]، وذلك لغياب نصٍ قانوني يمنح تلك الطريق هذه الصفة.

---

[1] وقد نهج كلٌّ من المشرعيْن السعودي والبحريني نهجَ المشرع الفرنسي في تحديد الطريق الطبيعي بين نقطتيْ مكان العمل والمطعم، فيتحدَّد الطريق الطبيعي، وفق القانون السعودي، بين مكان العمل والمكان الذي يتناول فيه طعامه، وبالعكس.[الفقرة ١ من المادة ٢٧ من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي]. د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤١٨. وهو ما تبناه المشرع البحريني أيضاً. [الفقرة ٧ من المادة ٤].

[2] " …restaurant, cantine, ou d'une manière plus générale le lieu ou le travailleur prend habituellement ses repas".

[3] BUHL. Michel. Op.cit. p 89.

[4] د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤١٩.

وينفرد القانون السعودي بالنص على طريقٍ طبيعي ثالثٍ يُلحِقه بالطريق بين المطعم ومكان العمل، وبالعكس، وهو الطريق الذي يجتازه العامل من مكان عمله إلى المكان الذي يؤدي فيه الصلاةَ عادةً، وبالعكس(١).

الفرع الثاني- معايير الطريق الطبيعي

قد تتعدد الطرق الطبيعية، إما لِتعدد أماكن الإقامة، أو لوجود احتمالاتٍ عدَّة أو طرقٍ عدَّة للوصول إلى مكان الإقامة الواحد. وهنا تَكمُن صعوبة تحديد الطريق الطبيعي(٢).

وفي حال تعدَّدت هذه الطرق، فللعامل أن يختارَ أيّاً منها، إلا أن هذا الاختيار لا يُقيِّده، وإنْ كان قد اعتاد أن يسلكَ طريقاً طبيعياً آخر(٣).

ويرى الاجتهاد الفقهي معيارَ الطريق الطبيعي متمثلاً في الطريق الذي يسلكه الشخص العادي في حال افتُرِضت إقامته في المكان الذي يقع فيه منزل العامل، وهو معيارٌ موضوعي في تحديد الطريق الطبيعي، وليس معياراً شخصياً تراعى فيه إرادةُ العامل ذاته أو ما اعتاده.

فوفق هذا المعيار الموضوعي، يختار الشخص العادي - دائماً- أقصرَ الطرق المؤدية إلى مكان العمل، أكثرَها سهولةً وسرعةً في الاجتياز، وأقلَّها خطورةً(٤).

إلا أن هذه الخصائص قد لا تتوافر في طريقٍ واحد؛ فقد لا يكون أقصر الطرق أكثرُها راحةً أو أقلَّها خطورةً، فلا يجوز أن يُقاس الطريق الأقصر وفق المقاييس الرياضية الرقمية(٥).

فقد يُعدُّ طريقٌ ما هو الأقصر، وذلك وفق المقياس الزمني لا مقياسَ المسافة، فضلاً عن صعوبة اجتياز بعض الطرق القصيرة في أوقات الذروة، أو بسبب أعمال الصيانة، فيتطلبُّ اجتيازه وقتاً أطولَ بكثيرٍ من اجتياز طرقٍ أطولُ منه مسافةً.

وعلى ذلك، يتوقف تحديد الطريق الطبيعي على الأوضاع المحيطة، وغالباً ما يُعدُّ أقل الطرق خطورةً هو الطريق الطبيعي، وإنْ كان أطولها. أما في حال تساوت الطرق المُتاحة أمام العامل في الخصائص المذكورة آنفاً، فتُعدُّ جميعها طرقاً طبيعية، وللعامل أن يختارَ من بينها الطريقَ التي تلائمه(٦).

---

١ الفقرة ١ من المادة ٢٧ من نظام التأمينات الاجتماعية.

٢ د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٤٨.

٣ د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٤٣.

٤ د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية. مرجع سابق، ص ٣٤٨.

5 BUHL. Michel. Op.cit. p 90.

٦ د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٤٨.

ويَتّبع بعض الفقهاء في تحديد الطريق الطبيعي كلا المعيارَيْن، الشخصي والموضوعي، فلا يكتفي بمعيار سلوك الشخص العادي في الأوضاع التي وُجِد فيها العامل المصاب، وإنما يرى وجوب مراعاة الأوضاع الشخصية الخاصة بهذا العامل أيضاً، سواء من حيث قدرته على تحمل ازدحام وسائل المواصلات وانتظارها، أم خشيته من استخدام طرقٍ متطرفة ليس من المألوف اجتيازها، وما إلى ذلك من الأوضاع الشخصية[١].

وبذلك، فالطريق الطبيعي هو الطريق المناسب في ظل كلٍّ من الأوضاع الموضوعية والشخصية. وبعبارةٍ أخرى، هو الطريقُ الذي يسلكه الشخص العادي في حال افتُرِض أنه كان يقيم في المكان الذي يقع فيه منزل العامل، ووُجِد في وضع العامل المصاب ذاته[٢].

المطلب الثاني– التحديد الزمني للطريق الطبيعي Le temps du trajet

لا يكفي في الطريق الطبيعي تحديدُه مكانياً، وإنما يجب تحديده زمنياً أيضاً. فالانتقالُ وفق التحديد المكاني مُقيدٌ من ناحيتَيْن، فكونه انتقالاً بسبب العمل يستتبع أن يكون مرتبطاً بزمنه من جهة، وأن يتم بقصد الذهاب لممارسة العمل أو العودة بعد القيام به من جهةٍ أخرى. وسيُعالج هذان القيدان من خلال فرعيْن اثنين تباعاً.

الفرع الأول– الارتباط بزمن العمل

يعتمد كلٌّ من المشرعيْن السوري والمصري – كما أسلفنا – في تحديد الطريق الطبيعي المعيارَ الزمني من دون المعيار المكاني. وعلى ذلك، إذا وقع الحادث خلال الزمن اللازم لوصول العامل إلى مكان العمل أو العودة منه، كُيِّف بحادث طريق، وإنْ لم يكن المكان الذي انطلق منه إلى مكان العمل أو عاد إليه مكاناً يرتاده عادةً[٣].

ويرتبط المعيار الزمني بنقطتيْن زمنيتيْن؛ تتعلق الأولى بوقت بدء العمل وانتهائه، أما الثانية، فتتعلق بالزمن الذي يستغرقه اجتيازُ الطريق ذاته.

فالطريقُ الطبيعي مرتبطٌ بموعد بدء العمل وانتهائه، ذلك أن وقوع الحادث قبل موعد بدء العمل بزمنٍ طويل، أو بعد انتهائه بزمنٍ طويل يزيدُ على الوقت المعتاد يُعدُّ قرينةً قانونية على أن الحادث لم

١ د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٤٠.

٢ د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٤٢.

٣ د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٠٨.

يقع في أثناء ذهاب العامل إلى مكان العمل أو عودته منه. إلا أنها قرينةٌ بسيطة للعامل المصاب إثباتُ عكسها بتبرير سبب ذهابه إلى مكان العمل مبكراً أو تأخره في العودة منه[1].

ويرى الاجتهاد الفقهي السعودي، في هذا الصدد، أن مغادرةَ العامل مكانَ العمل قبل موعد انتهاء العمل، ومن دون الحصول على إذن صاحب العمل، يُخرج الحادثَ الذي يقع له عن صفةِ حادث الطريق، ذلك أن الزمن الاعتيادي الذي يستغرقه لا يبدأ إلا بانتهاء وقت العمل[2].

وفي هذا الصدد، أشار اجتهادُ الوزارة السورية إلى أن مدة "نصف ساعة" التي تفصل بين الحادث وموعد بدء العمل تُشكّل زمناً مقبولاً ومألوفاً[3]. فالتناسبُ الزمني بين الحادث وموعد بدء العمل أو نهايته ضروريٌّ لتكييفه بحادثِ طريق.

أما فيما يتعلق بالزمن الذي يستغرقه اجتياز الطريق- ذهاباً وإياباً- فيتحدَّد وفق الزمن الاعتيادي الذي يستغرقه هذا الاجتياز، وذلك مع مراعاة كلٍّ من أحوال مكان العمل، المكان الذي يتوجه إليه أو يعود منه، ونوع وسيلة الانتقال التي يستخدمها وحالتها. ويختلف الزمن الذي يستغرقه اجتياز الطريق أيضاً باختلاف الساعة التي يتم خلالها الاجتياز، ليلاً أو نهاراً، ووفق الصعوباتِ الخاصة بالطريق[4]. فتأخرُ وصول العامل إلى مكان العمل بسبب غزارة المطر لا تعيق تكييفَ الحادث بحادثِ طريق[5].

فإذا اجتاز العامل الطريق خلال ساعةٍ أو ساعتين في حين أن اجتيازَه لا يستغرق عادةً أكثر من نصف ساعة عُدَّ هذا التأخير قرينةً على أن العامل قد قطع الطريق إما بتوقفه أو انحرافه، إلا أنها قرينةٌ بسيطة للعامل إثباتُ عكسها، كأن يوجد سببٌ يبرِّر هذا التأخير كالقوة القاهرة[6].

وهذا أيضاً حُكم الحادث الذي وقع في أثناء عودة العامل إلى منزله عقب مغادرته مكانَ العمل بعشرين دقيقة، في حين لا يستغرق اجتياز هذا الطريق أكثر من ست دقائق[7].

---

[1] د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٤٠.

[2] د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤٢٠.

[3] اجتهاد الوزارة رقم د/٢٨٩٤/٣ تاريخ ١٩٦٤/٤/١٣، مذكور لدى: سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٥٣.

[4] BUHL. Michel. Op.cit. p 91.

وتزيد نسبةُ وقوع الحوادث في أثناء الانتقال الليلي عن تلك الواقعة في أثناء الانتقال النهاري، كما تزيد نسبة وقوعها في اليوم التالي ليوم العطلة الأسبوعية وتنخفض خلال بقية أيام الأسبوع. الوقاية من حوادث العمل، دراسة مقدمة لمؤتمر العمل العربي، مرجع سابق، ص ٤١.

[5] اللجنة العليا لتسوية خلافات العمل بمقتضى القرار ٣٩١ تاريخ ١٣٨٨/٩/١٩هـ .[١٩٦٨م]. يُنظر: د.عيد نايل، مرجع سابق، ص٤١٩.

[6] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٥١.

[7] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٥٢. وفي قضيةٍ عُرِضت أمام المحكمة الإدارية العليا، حُكم بأن الحادث الذي أصاب المدعي ليس بحادثِ طريق كونه لم يسلك الطريق الطبيعي،

الفرع الثاني- الانتقال بقصد العمل

لا يكفي وقوع حادث الطريق خلال زمنٍ يتناسب مع موعد بدء العمل أو الانتهاء منه، وضمن الزمن الاعتيادي لاجتياز الطريق الطبيعي، وإنما ينبغي أيضاً أن يقوم العامل باجتياز هذا الطريق بقصد القيام بالعمل، وذلك في حال كان مكان العمل هو النقطةُ المقابلة للطريق الطبيعي الذي يسلكه. فيُعدُّ شرط الانتقال بقصد القيام بالعمل شرطاً أولياً يتوقف على توافره تكييفُ حادث الطريق بالمهني.

فعبارةُ "مكان العمل" - كإحدى نقاط الطريق الطبيعي- تتضمن عنصريْن: عنصراً مادياً محسوساً يُمثِّل النطاق الجغرافي للمنشأة، وعنصراً مجرداً يُمثِّل نيةَ الانتقال إلى مكان العمل بقصد القيام بالعمل[1].

فقد يَقصد العامل مكانَ العمل لسببٍ آخر غير القيام بالعمل، كالحصول على معلوماتٍ شخصية[2]، أو كي يقبض أجرَه في أحد أيام إجازته[3]. أو أن يذهبَ إلى مكان العمل - في أثناء توقف عقد العمل بسبب الإضراب- للمشاركة في اجتماعٍ للمُضرِبين[4].

كما أن الحادثَ قد يقع في يوم عطلة المنشأة وعلى الطريق الطبيعي بين مكان العمل ومكان إقامة العامل، فينتفي قصدُ العمل في أثناء اجتيازه. وكذلك الحكم في حال قصدَ العامل منزله بعد انتهاء العمل ثم خرج منه مرةً أخرى متَّجهاً إلى مكان العمل لمقابلة زميلٍ له في ورديةٍ أخرى، فلا يُعدُّ الحادث الواقع في أثناء ذلك حادثَ طريق[5].

وعلى الرغم من تطلب الانتقال بقصد العمل فإنه لا يُعتدُّ بسبب الحادث عند تكييفه المهني[6]، فقد يقع بسبب جريمة قتل مدبَّرة، أو حادثاً عادياً، كوفاة العامل بسبب إصابته بدوارٍ في أثناء قيادة المركبة[7].

إلا أن الاجتهادَ الفقهي المصري لا يأخذ بحالة الوفاة الطبيعية التي تحدث في أثناء اجتياز الطريق الطبيعي، فلا يمنحها صفةَ حادث طريق أو حادث عمل، ما لم يثبت وقوعُ الوفاة بسبب العمل[8].

وإنما كان يسير باتجاهٍ معاكس لاتجاه منزله، فضلاً عن وقوع الحادث بعد انصرافه من العمل بحواليّ الساعتين والنصف، مما ينفي عنه الصفةَ المهنية. [راجع حكم المحكمة رقم ٢٠٢ لعام ٢٠٠٣، طعن رقم ٣٢٣ لعام ٢٠٠٣].

1 رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٢٧١.

2 Cass.soc., 19 juill.1951, Gaz.Pal., Pal,1951, 2, p 250.

3 Cass.soc., 12 déc. 1957, JCP, 1958, éd I, 10529.

4 Cass.soc., 20 mars. 1953, JCP, 1953, éd,G-II, 7681.

مذكورة لدى: رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٢٧١.

5 د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٥٠.

6 أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٦٩.

7 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 527.

8 د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٣٨.

أما فيما يتعلق بموضوع الإثبات، فمن الفقه من يَعُدُّ وقوعَ حادثٍ للعامل في أثناء خروجه من مكان الإقامة متجهاً إلى مكان العمل قرينةً على أنه بسبب العمل، إلا أنها قابلةٌ لإثباتِ العكس[١].

في حين ينص القانون الفرنسي - صراحةً- على وجوب إثبات الشروط المتعلقة بالحادث سواء من قِبل المصاب أم المستحقين عنه في حال وقعت الوفاة[٢].

فيُعدُّ موضوع الإثبات من النقاط التي تُميِّز حادثَ الطريق من حادث العمل، إذ لا يستفيد المصـ ـاب من قرينة الإسناد المهني[٣]. ذلك أنه لا يُعدُّ -لحظةَ وقوع حادث الطريق- في وضع تبعيـ ـةٍ لصـ ـاحب العمل[٤]. فيقع عبءُ إثبات الوقائع المتعلقة بحصول الحادث على الطريق الطبيعي مكاناً وزمناً- وفـ ـق ما يشترطه القانون- على عاتقه[٥].

وبذلك، يترتب على المصاب إثباتُ حسن نيَّته سواء عن طريق الحقائق أم الشهود[٦]. وهو ما أيَّدته محكمةُ النقض الفرنسية، بنفيها صفةَ حادث الطريق لعدم قيام المصابة بإثبات وقوع الحادث بعد انتهاء العمل وفي أثناء قصدِها المنزل[٧].

المطلب الثالث- شروط وسيلة اجتياز الطريق الطبيعي

يَفترض حادث الطريق- بطبيعته- أن يتم اجتياز الطريق الطبيعي باستخدام وسيلةٍ مـ ـن الوسـ ـائل. وإنْ لم يكن القانون قد حَدَّد تلك الوسيلة، إلا أنها قد تَقلِب تكييفَ الحادث إلى حـ ـادثِ عمـ ـل، ضـ ـمن شروطٍ معينة، في حال كانت تابعةً لصاحب العمل.

وعلى ذلك، سيُقسم المطلب المتعلق بشروط وسيلة اختيار الطريق الطبيعي كإحدى الشروط المهنية لحادث الطريق إلى فرعيْن، يتناول الأول عدم تحديد القانون لوسيلة الانتقال، بينما يتناول الفرع الثاني أثرَ تحديد صاحب العمل وسيلةَ الانتقال.

---

١ د. محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص ٣١٠.

٢ المادة L411-2 CSS.

3 BUHL. Michel. Op.cit. p 88.

4 BUHL. Michel. Op.cit. p 93.

٥ رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٢٧٣.

6 PEYRETHON. D et CHOUDAT. Dominique. Op.cit. p 2286.

7 Cass.soc, 16 mars 1995, n° 473,n° 93-11-462, CA. Versailles, 26 mai 1992. www.Courde cassation.fr.

الفرع الأول– عدم تحديد القانون وسيلةَ الانتقال

لم يحدِّدْ القانون الوسيلةَ التي يستخدمها العامل للانتقال بين مكان العمل ومكان إقامته. ويعطي عدم التحديد العاملَ حريةَ اختيار وسيلة الانتقال[1]، فقد يجتاز العامل الطريقَ الطبيعي ماش ياً، أو يس تخدم الدراجة، أو مركبةٍ عامة أو خاصة، أو حتى القطار[2].

إلا أن حريةَ اختيار وسيلة الانتقال ليست بالمطلقة، إذ يُشترط في الطريق الطبيعي استخدامُ وس يلةِ النقل الطبيعية والمألوفة[3].

كما يُشترط ألا ينشأ عن استخدامها أخطارٌ تزيد على ما إذا استُخدم سواها م ن وس ائل الانتق ال المتاحة، كأن يتطلبَ ذهاب العامل لمباشرة عمله عبورَ نهرٍ فيَعمد إلى اجتيازه سباحةً بدلاً من الس ير على أحد الجسور أو ركوب القارب اللذيْن لا يبعدان كثيراً عن المكان الذي انطلق منه العامل لاجتياز النهر سباحةً[4].

بَيْد أن اختيارَ العامل لإحدى وسائل الانتقال لا يُقيِّده، فإذا كان قد اعتاد استخدامَ المركبة للذهاب إلى مكان عمله أو عودته منه فيمكنه تغييرُ هذه الوسيلة، من مثل استخدامِ القطار[5].

ولاختيار وسيلة الانتقال أثرٌ في ازدياد أو نقصان نسبة حوادث الطريق واحتمالية حدوثها، فقد تَبيَّن وقوع حواليْ ثلثيْ حوادث الطرق للعمال المستخدمين لوسائل انتقال خاصة – مركباتهم الخاصة – مما دعا الفقهَ إلى اقتراحِ تأمين وسائل نقل مُخصصَّةٍ للعمال، أو استخدام المواصلات العامة للوقاي ة م ن حوادث الطريق[6].

وكما أن لاختيار وسيلة الانتقال أثراً في احتمالية وقوع حادث الطريق فإن لتوقيت استخدامها أث راً أيضاً في هذا الاحتمالية، فقد تبيَّن –على سبيل المثال– وقوع ما يزيد على ٥٠% من حوادث الط رق في فرنسا خلال المدة الصباحية، ووقوع أكثر من نصف هذه الحوادث بسبب الدراجات ذات العجلتين، حتى من دون أن يقع تصادمٌ مع وسائل انتقال أخرى[7].

---

[1] يُنظر: حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٢١٨–٢ ، طعن رقم ٨٣ لعام ٢٠٠٤ تاريخ ٢١–٤–٢٠٠٤.

[2] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٨٧. فقد نصت الفقرة ج م ن المادة الأولى عبارة "أيّاً كانت وسيلة المواصلات"، خلافاً للقانون المصري، إذ تَغيبُ هذه العبارة في الفقرة هـ .من المادة ٥.

[3] كتاب وزارة المالية رق م ١٣٩٦٥ – ٢٣/١٧ ت اريخ ١٩٧٦/٥/٢٣ المُعمَّ م ببلاغه ا رق م ٤٠/ب ع – ٢٥ – ١ ت اريخ ١٩٧٦/٦/٣، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١٣٣.

[4] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٤٩.

[5] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٤٩.

[6] الوقاية من حوادث العمل، دراسة مقدمة لمؤتمر العمل العربي، مرجع سابق، ص ٤١.

[7] الوقاية من حوادث العمل، دراسة مقدمة لمؤتمر العمل العربي، مرجع سابق، ص ٤٢.

الفرع الثاني- أثر تحديد صاحب العمل وسيلةَ الانتقال

يؤثِّر تحديد وسيلة الانتقال أو تحمل صاحب العمل نفقاتها في التكييف المهني لحادث الطريق، كما في حالات نصَّ عقد العمل على وسيلة انتقال العمال من أماكن إقامتهم إلى مكان العمل وبالعكس، وتَحمُّل صاحب العمل لنفقاتها، أو أن يقومَ هو أو أحد تابعيه بقيادتها[1].

فلكلٍّ هذه التطبيقات أثرٌ في قَلْب الحادث من حادث طريق إلى حادث عمل؛ فنقلُ العامل على نفقة صاحب العمل بوسائل نقلٍ يُعِدُّها لذلك يستتبع توافرَ عنصر التبعية خلال مدة الانتقال، فضلاً عن أنه من الممكن عدُّ وسيلة الانتقال التابعة لصاحب العمل في حكم مُلحقات المنشأة، فيُعدُّ الحادث واقعاً في مكان العمل.

وقد أكَّد اجتهاد المؤسسة التأمينية تغيرَ وصف الحادث، إذ عَدَّ الحادثَ الذي وقع للعمال في أثناء قيام صاحب العمل بنقلهم بمركبته الخاصة بين ورشات تعبيد الطريق حادث عملٍ وقع بسببٍ يتعلق بالعمل[2].

وهو ما أكده الاجتهاد القضائي الفرنسي أيضاً، فقد علَّل تكييفَ الحوادث التي تقع في أثناء نقل العمال بالمركبة التابعة للمنشأة بأنها حوادثُ عمل بخضوعِ العمال في أثناء ذلك الانتقال لسلطة صاحب العمل بسبب إلزامه لهم باستخدام هذه المركبة وعلى نفقته[3].

أما في حال لم يكن العمال مُلزَمين باستخدام وسيلة الانتقال التابعة لصاحب العمل، فإن وصف الحادث يبقى حادثَ طريق، وإنْ كان أحد تابعي صاحب العمل هو من يقود وسيلة الانتقال[4].

كذلك فإن احتسابَ زمن الذهاب والإياب ضمن زمن العمل الفعلي[1]، أو في حال نصَّ عقد العمل على عَدِّ زمن الانتقال مأجوراً كزمن العمل الفعلي يمنحُ الحادثَ صفةَ حادثِ عمل[2].

---

[1] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٥٣.

ويُلزم قانون العمل السوري صاحبَ العمل الذي يستخدم عمالاً في أماكنَ لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية بتوفير وسائل الانتقال المناسبة. [المادة ٦٤].

[2] اجتهادها رقم ١٩٢١/٤/ص آ تاريخ ١٩٦٤/٦/٢١، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٦٨ ؛ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١٢٥. وقد أخذ الاجتهاد القضائي اللبناني بهذه القاعدة. [القاضي البدائي الجزائي في النبطية، حكم رقم ٢٧٢ تاريخ ١٩٥٨/٥/٢٠].

مذكور لدى: الموسوعة القضائية، العمل والعمال، نصوص قانونية واجتهادات لبنانية وأجنبية، الكتاب الخامس، إعداد: نزيه شلالا، مرجع سابق، ص ٢٨.

[3] Cass.soc., 4/11/1970. D. 1971, 89, Cass.soc., 23/2/1983, jurisp.soc, 1983. 198.

مذكور لدى: د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٧٠٦.

[4] Cass. crim, 25 févr. 1971, p 511. Rapport Robert., Rapport 1992 de la cour de cassation: accident de trajet, accident du travail, accident de mission. Op. cit. p 4.

المطلب الرابع- عدم قطع الطريق الطبيعي

يُعدُّ عدم قطع الطريق الطبيعي أحدَ الشروط المهنية لحادث الطريق. ولهذا القطع ثلاثُ حالاتٍ تناولتها بعض القوانين صراحةً.

فقد اشترط القانونُ السوري أن يقوم العامل بتجاوز الطريق الطبيعي، سواء في حالة الذهاب أم الإياب، من دون أن يتوقف أو يتخلف أو ينحرفَ عن الطريق الطبيعي[٣]. ويورد القانون المصري نصاً شبه مماثل[٤]، في حين لم يتناولْ القانون الفرنسي سوى حالتيْن لقطع الطريق الطبيعي[٥].

وعلى الرغم من أن قطعَ الطريق الطبيعي ينفي عن الحادث وصفَ حادث الطريق، ومن ثَمَّ، الصفةَ المهنية، فإن بعض القوانين نصت على استثناءٍ من تطبيق هذا الاستثناء - مما يعني عودةً إلى تطبيق القاعدة - أيْ أن حالات قطع الطريق الطبيعي لا تؤثر في مهنية حادث الطريق في حال توافرت شروطٌ معينة تُبرِّر حالاتِ القطع مما يعني تقييدَ تطبيقها. ولا يُنْكَر دورُ الاجتهاد الفقهي والقضائي في تقييد هذا التطبيق، وذلك عن طريق تضييق أثرِ حالات القطع في مسألة تحقق صفة الطريق الطبيعي.

وعلى ذلك، سيتناول الفرعُ الأول حالاتَ القطع الثلاث، في حين يبحث الفرعُ الثاني في مسألة تضييق نطاق تطبيقها.

الفرع الأول- حالات قطع الطريق الطبيعي

أولاً- التوقف Interruption du parcours

يُقصد بهذه الصورة من قطع الطريق الطبيعي توقفُ العامل عن السير لسببٍ عارض، مع بقائه في الطريق الطبيعي، وذلك لمدةٍ من الزمن[٦]. فقد يتوقف لمحادثة صديقٍ التقى به أو لإجراء صفقةٍ معه، فلا يُعدُّ الحادث الذي يقع له خلال مدة التوقف حادثَ طريق[٧].

---

١ د. فرنان بالي، مرجع سابق، ص ٤٥.

2 SAINT-JOUR. Yves: Une création continue: L'accident de trajet. Op.cit. Paragraphe° 2478.

ويَشترط الفقيه الفرنسي سان جورSAINT-JOURS أن يكون أجر زمن الانتقال كاملاً.

Cass.soc, 10 nov 1971. Dr. Soc. 1972, 196. obser Y SAINT-JOURS.

أما مجرد منح مكافأةٍ أو حق استرداد نفقات الانتقال فلا يكفيان ليُعدَّ الحادث حادث عمل.

Cass. crim, 24 avr 1971. Bull. crim n° 120, p 309, SAINT-JOUR. Yves: Une création continue: L'accident de trajet. Op.cit. Paragraphe° 2478.

٣ راجع الفقرة ج من المادة ١.

٤ الفقرة هـ . من المادة ٥.

٥ المادة L411-2 CSS.

٦ د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٣٤ ؛ د.محمد محمود المهدلي، مرجع سابق، ص ٨٤.

٧ نقض مصري رقم ٨٨٤/٥٠ في ١٩٨١/١٢/٢٨، يُنظر: محمد القولي، مرجع سابق، ص ٧٤.

إلا أن الأخذَ بهذا الشرط على إطلاقه يرتب انحسارَ الحماية التأمينية عن العامل الذي يتوقف في أثناء السير في الطريق الطبيعي، من دون مراعاةِ الأسباب التي دَعَتْه إلى هذا التوقف. وعلى ذلك، فالعبرةُ بالتوقف هي بالوقت الذي استغرقه[1]. إذ يُشترط أن يستمرَّ التوقف مدةً من الزمن من شأنها جعلُ اجتياز الطريق يستغرق وقتاً أطولَ من الوقت المعتاد[2]. فلا تُعدُّ توقفاً، المُددُ التي يقضيها العامل انتظاراً لمركبة صاحب العمل[3].

وعلى ذلك، يمكن أن نَعُدَّ التوقف تخلفاً زمنياً عن الطريق الطبيعي[4]، فهو مجرد زيادةٍ في المدة الزمنية المعتادة لقطع الطريق الطبيعي، فلا ينطوي على خروجٍ أو تعديلٍ مكاني لهذا الطريق.

ثانياً– الانحراف Détournement du parcours

يُقصد بالانحراف أن يخرجَ العامل عن الطريق الطبيعي ليسلكَ طريقاً آخر لسببٍ من الأسباب[5]. وتتحقق هذه الحالة، وإنْ كان اجتياز هذا الطريق الآخر يؤدي إلى مكان العمل أيضاً[6].

وإذا عُرِّف التوقف بالتخلف الزمني، فإن الانحراف يُعدُّ تخلفاً مكانياً عن الطريق الطبيعي[7].

ويقع الانحراف أيضاً في حال سَلْكَ العامل –لغايةٍ في نفسه– طريقاً أطولَ أو أشدَّ خطورةً من الطريق الطبيعي[8].

إلا أن الاجتهاد الفقهي لم يَعُدْ اجتيازَ الشارع من جانبٍ إلى آخر باتجاه أحد المخازن لشراء بعض الحاجات الشخصية انحرافاً، ذلك أن العامل ليس مُلزَماً بالتقيد بجهةٍ معينةٍ من جهات الطريق الطبيعي[9].

ثالثاً– التخلف

يُقصد بالتخلف انشغالُ العامل عن متابعة الطريق الطبيعي ودخوله مكاناً يقع على الطريق الطبيعي، كمطعمٍ أو منزلِ صديق[10].

---

[1] د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٤٦.

[2] د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤٢١.

[3] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٩٢ ؛ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١٣٠.

[4] د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٤٦ وما بعدها.

[5] د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٣٤.

[6] د.محمد المهدلي، مرجع سابق، ص ٨٤.

[7] د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٤٧.

[8] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٨١.

[9] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٧٢ ؛ سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٩٢.

[10] د.محمد المهدلي، مرجع سابق، ص ٢٣٤.

وبناءً على ذلك، فالتخلف خليطٌ من كلٍّ من التوقف، كونه خروجاً زمنياً ع ن الطريـ ق الطبيع ي، والانحراف، كونه خروجاً مكانياً عنه[1]، إذ يتغير قصدُ العامل في مواصلة السير إلى مك ان العم ل مباشرةً أو العودة منه[2].

إلا أن بعض القوانين أغفلتْ النص على حالة التخلف عن الطريق الطبيع ي، م ن مث ل الق انون اللبناني[3]، والقانون الفرنسي[4].

الفرع الثاني- تضييق نطاق تطبيق حالات قطع الطريق الطبيعي

أولاً- التوسع في تطبيق الاستثناءات من حالات قطع الطريق الطبيعي

في محاولةٍ لتضييق تطبيق حالاتِ قطع الطريق الطبيعي، أخذتْ بعض القوانين بالباعث على قيـ ام العامل بقطع الطريق الطبيعي توقفاً أو تخلفاً أو انحرافاً[5].

فقد نصَّ القانون الفرنسي على سببيْن يُعطِّل توافرُ أحدهما أثرَ قطع الطريق الطبيعي، وإنْ توافرت إحدى حالاته، يتعلق السبب الأول بمستلزمات الحياة العادية من دون أن تتصل بسببٍ شخص ي، أم ا السببُ الثاني فيتعلق بالعمل[6].

في حين حَصَرَ القانون اللبناني حالاتِ الاعتداد بقطع الطريق الطبيعي بوقوعها لسببٍ مستقلٍ ع ن العمل[7]. مما يُفيد – بمفهوم المخالفة– أن عدم توافر هذا السبب يعني عدمَ الاعتـ داد بحـ الاتِ قط ع الطريق الطبيعي.

ويتساهل القضاء، فيما يتعلق بحالات قطع الطريق الطبيعي، وذلك في حـ ال تـ م قط ع الطريـ ق لضرورةٍ، من مثل التوقف الاضطراري بسبب طول ومشقة الطريق، بشرط أن يكون التوقف معقولاً، فلا يُعدُّ توقفاً اضطرارياً دخول مقهى أو زيارة صديق[8].

---

[1] د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٤٨.

[2] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٩٢.

[3] ".. دون توقفٍ أو انحرافٍ عن الطريق الطبيعي". [الفقرة ب من المادة ٢٨].

[4] المادة L 411-2 CSS.

[5] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٤٩.

[6] المادة L411-2CSS.

"Dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielle de la vie courante ou indépendant de l'emploi".

[7] الفقرة ب من المادة ٢٨ "... شرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقفٍ أو انحرافٍ عن الطريق الطبيعي لسببٍ مسـ تقلٍ ع ن عمله".

[8] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٨٩.

وينبغي في هذا المجال تقدير خصوصية كلِّ حالةٍ على حدة، فالعبرةُ ليست للنص التشريعي وإنما لروحه.

ويَحكُم هذا التقدير – سواء تم من قِبل المؤسسة التأمينية أم القضاء- مبدأُ التفسير الواسع لنصوص التشريعات الاجتماعية – قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية- وذلك انسجاماً مع أهداف هذه التشريعات، ومن ثَمَّ، يجب تفسير النصوص الخاصة بالاستثناء- أيْ حول توافر إحدى حالات قطع الطريق الطبيعي، الذي يحجب الحقوق التأمينية- ضمن أضيق الحدود[1].

ويُحدِّد قاضي الموضوع ما إذا كان سلوك العامل المصاب يُشكِّل توقفاً أو تخلفاً أو انحرافاً تترتب عليه آثارُ قطع الطريق الطبيعي[2].

ففيما يتعلق بالاستثناء الأول من تطبيق حالات القطع، وهو وقوعه بسببٍ يتعلق بمستلزمات الحياة العادية فتتفرع منه كلٌّ من حالتيْ الضرورة التي يقضيها المنطق، وأخلاقيات الشخص العادي.

ويُقصد بمستلزمات الحياة العادية؛ تلك المتعلقة بالمعيشة، من مثل دخول مخزنٍ لشراء موادَ غذائية أو صيدليةٍ لشراء أدويةٍ، أو سحب نقودٍ من الصراف الآلي أو المصرف[3].

فقد قرر الاجتهاد القضائي الفرنسي صفةَ حادث الطريق للحادث الذي يقع لعامل، وإنْ تم الانحراف عن الطريق الطبيعي، ما دامت غايته شراء موادَ غذائيةٍ لاستهلاكها خلال مدة توقفٍ قصيرة قام بها بسبب طول الطريق[4].

كما تدخل في حكمِ مستلزمات الحياة العادية المستلزماتُ المتعلقة بالحياة الأسريَّة، كأنْ يقطعَ العامل الطريقَ الطبيعي ليزورَ زوجته في مستشفى الولادة للقيام بإجراءاتِ عودتها إلى البيت[5].

وفي هذا الصدد، يرى الاجتهاد الفقهي السعودي أن توقفَ العامل على الطريق الطبيعي لإقامة الصلاة توقفٌ أملته ضرورةٌ دينية[6]، فهو توقفٌ مبرَّرٌ، كون إقامة الصلاة تُعدُّ من مستلزماتِ الحياة العادية للعامل المُسْلم.

ومع تطور شروط الحياة وتشعب مستلزماتها، يُكيِّف الفقه المقصودَ بمستلزمات الحياة العادية وفق ذلك التطور، ولقاضي الموضوع سلطةٌ تقديرية واسعة في هذا المجال[7].

---

[1] اجتهاد المؤسسة رقم ٢٤٧٩/٤/ص آ تاريخ ١٩٦٨/١٠/١، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٧٥ ؛ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢١٦.

[2] مروان الحصري، مرجع سابق، ص ٤١٣.

[3] DUVIVIER. Marc. Op.cit.

[4] Cass.soc., 12 oct. 1995, n° 1179, n° 93-21.225.CA. Lyon, 22 sept. 1993. www.courdecassation.fr.

[5] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 524.

[6] د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤٢١.

[7] BUHL. Michel. Op.cit. p 92.

وتتفرع من الاستثناء المتعلق بمستلزمات الحياة العادية صورتان – كما أسلفنا-: الضروراتُ التي يقتضيها المنطق، وأخلاقياتُ الشخص العادي، فتوقف العامل بمركبته على الطريق الطبيعي لمدِّ يد العون لسائقٍ آخر أصاب مركبته عُطلٌ ما أمرٌ يقضي به العرف وتقاليد مهنة قيادة المركبات، لا ينفصلُ عن زمن ومكان العمل[١].

وتجدر الإشارة هنا إلى أن القرارَ لم يُحدِّدْ صراحةً بأن الحادثَ حادثُ طريق وإنما اكتفى بذكر أنه إصابةُ عمل. إلا أننا **نرى** أن الحادثَ الذي يقع في هذه الحالة حادثُ عملٍ لا حادث طريق، وهو ما يؤيِّده نصُّ القرار ذاته بأنه توقفٌ لا ينفصل عن زمن ومكان العمل.

أما في حال وقع الموقف ذاته لعاملٍ لا يتعلق عمله بقيادة المركبات، فإن توقفَه لنجدة شخص على الطريق هو من مستلزمات الحياة العادية، فلا يَقطع الطريق الطبيعي، ويُعدُّ الحادثُ حادثَ طريق.

وتُعدُّ من الضروراتِ التي يقتضيها المنطق أيضاً أن يُجبرَ العامل على التوقف مدةً طويلة بسبب ازدحام الطريق، أو يُضطر لتغيير اتجاهه ليتفاداه[٢].

وفي اجتهادٍ صادرٍ عن المحكمة العليا في مسقط عُدَّ توقف العامل بسبب مرور الموكب السلطاني توقفاً مهابةً للموكب، ومن ثَمَّ، توقفاً مبرَّراً لا يَقطع الطريق الطبيعي[٣].

أما فيما يتعلق بالاستثناء الثاني من تطبيق حالات قطع الطريق الطبيعي، وهو وقوعُ إحدى حالات القطع بسببٍ يتعلق بالعمل، كأن يتم الانحراف عن الطريق بسبب التزامٍ فُرِض على العامل المصاب، كقصده عيادةَ الطبيب عقب حادثِ طريقٍ أُصيب به ويتطلب علاجاً سريعاً[٤]؛ فيُعدُّ الحادث الواقع في أثناء هذا الانحراف حادثَ طريقٍ أيضاً.

أو كأن يتوقفَ لتفقد بعض الأشياء المتعلقة بالعمل، أو ينحرفَ عن الطريق الطبيعي ليسلكَ طريقاً آخر من أجل دعوةِ بعضِ العمال للعمل لدى صاحب العمل بتكليفٍ من هذا الأخير، فيُعدًّ الحادث الذي يقع في أثناء ذلك من حوادث الطريق[٥].

---

[١] نقض سوري رقم ٤٦٧ أساس مدني تاريخ ١٩٧٩/٣/٢٨. مذكور في: التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية والقرارات المنفذة لها. ملحق ج٦، إعداد: شفيق طعمة وأديب استانبولي، مرجع سابق، ص ٧٠٢ ؛ قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، ص ٥٤.

وفي هذا الصدد، نشير إلى البند أ من الفقرة ج من المادة ١٧٨ من قانون السير رقم ٣١ تاريخ ١١-٧- ٢٠٠٤ المتعلقة بواجبات السائق: "التوقف عن السير إذا سبَّبت مركباته حادثاً نشأ عنه ضررٌ لشخصٍ ما والعناية بأمره وتأمين نقله إلى أقرب مكانٍ يمكن إسعافه فيه". [قانون منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٣١ لعام ٢٠٠٤، ص ص ١٦٦٩-١٧١٥].

[٢] د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤٢١.

[٣] صحيفة اتحاد عمال عُمان، العدد ٨ لعام ١٩٧٢، ص ٢، مذكور لدى: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص٩١.

[4] SAINT-JOUR. Yves: Une création continue: L'accident de trajet. Op.cit. Paragraphe° 2478.

[٥] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٤٨٢.

وكما لو توقف أو انحرف عن طريق مكان إقامته لتسليم خطابٍ أو بضاعةٍ بطلبٍ من صاحب العمل، أو بقصد شراء أو إصلاح إحدى المعدات التي يستخدمها العامل في القيام بعمله[1].

ونرى هنا أن هذا المثالَ الأخير الذي يورده أحد الفقهاء يُكيَّف بحادث عمل، كونه وقع للعامل في أثناء تنفيذه مهمةً بتكليفٍ من صاحب العمل.

وهذا أيضاً حكمُ الحادث الذي يقع له في أثناء انحرافه، بعد مغادرته مكان عمله، بذهابه إلى مكان لإصلاح مركبته التي تُعدُّ واسطة النقل المعتادة التي تُقِلُّه إلى مكان العمل[2].

وأيضاً، نرى تكييفَ الحادث، وفق هذا المثال، بحادث عمل لا حادث طريق، كونه وقع للعامل بسببٍ متعلقٍ بالعمل.

وقد بَرَّر اجتهادٌ لمحكمة النقض الفرنسية توقفَ العامل على الطريق للاغتسال بعد عمله في أحد المناجم، مُكيِّفاً الحادثَ الذي وقع له بحادثِ طريق[3]، إذ وقع التوقف لسببٍ متعلق بالعمل.

وقد يَتعلَّق السببُ بنشاطٍ يُعدُّ القيام به في حكم العمل، كما هي الحال بالنسبة إلى الحادث الذي وقع للعامل في أثناء انحرافه عن الطريق الطبيعي لحضور اجتماعٍ نقابي[4].

وينفرد القانون الفرنسي بالنص صراحةً على صورةٍ من صور الانحراف التي لا تُرتِّب أثَرَ قطع الطريق الطبيعي، وهو الانحراف عن الطريق الطبيعي بين مكان الإقامة ومكان العمل عند قيام المصاب بنقل أحد الأشخاص في مركبته الآلية بشرط أن يتم ذلك النقل بشكلٍ منتظم. وبناءً على ذلك، يُعدُّ الاعتياد شرطاً أساسياً للاعتداد بهذه الصورة[5]، إذ يمكن أن يزيدَ من مدة الطريق بشكلٍ ملحوظ لدرجة أنه يُفقده طابَعه المباشر، إلا أنه ليس عائقاً أمام التكييف المهني للحادث. ولا يُشترط أن يكون هذا النقل مفروضاً على العامل، كما هي الحال فيما يتعلق بضرورات الحياة العادية، فقد يقوم به بمحْض اختياره.

وإذا كان الاجتهاد القضائي قد أقرَّ هذه الصورة من الانحراف في السابق، فإن ذلك كان ضمن حدودٍ ضيقة، إذ اعتمد على مؤشراتٍ معينة، كمواعيد العمل الليلية أو انعدام وسائل الانتقال العادية[6].

---

[1] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٥١.

[2] رأي مجلس الدولة السوري رقم ٢١٥ تاريخ ٧-١٠-١٩٧٨.

[3] Cass.soc., 20 mai. 1976, D, 1976, IR. p 177.

[4] CA. Nancy, 20 avr. 1993, Somm. Séc. soc. soc, juin. 1993, p 4892, BUHL. Michel. Op.cit. p 91.

[5] L 411-2 CSS par: L. n° ١٦٤-2001. Art. 27, JO du 17/07/2001: " …ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier".

[6] Cass.soc, 8 janv 1975, n° 74-10-237, BADEL. Maryse. Op.cit. p 215.

ويَرِد سؤالٌ هاهنا حول إثباتِ الباعث على قطع الطريق الطبيعي، فهل تلتزم المؤسسة التأمينية بإثبات أن وقوعَ إحدى حالات القطع كان بهدف تحقيق مصلحةٍ شخصية للعامل لا تتعلق بالعمل، لنفيٍ تكييف حادث الطريق بالمهني؟

يرى الاجتهاد الفقهي أن واجبَ المؤسسة التأمينية بالإثبات ينتهي عند إثبات وقوع إحدى حالات قطع الطريق الطبيعي؛ فيُفترَض تَعلُّق سببِ القطع بتحقيق مصلحةٍ شخصية للعامل، كونه الحالة الغالبة. أما إذا ادعى العامل أن قطعَ الطريق الطبيعي كان بسبب أحد مستلزمات الحياة العادية أو لسببٍ متعلقٍ بالعمل وَجبَ عليه إثباتُ توافر أحدها[1].

ثانياً- حَصْرُ آثار قطع الطريق الطبيعي

في حال وقع حادثٌ للعامل خلال المدة الفاصلة بين التوقف أو التخلف أو الانحراف عن الطريق الطبيعي وحتى عودته إليه، فلا يُعدُّ حادث طريق. فنطاقُ الحماية التأمينية يشمل العاملَ الذي يجتاز الشارع للذهاب لزيارة صديقٍ إلا أنه لا يشملُه داخل هذا المنزل.

ويَرِد سؤالٌ هاهنا حول تكييفِ الحادث الذي يقع بعد مغادرته منزلَ صديقه وعودته إلى الطريق الطبيعي. أيُعدُّ حادث طريق، أم أن توافر إحدى حالات قطع الطريق الطبيعي - الانحراف في هذا المثال- يَقطع الحماية التأمينية ولا يوقفها فحسب؟

يرى بعض الفقهاء أن قيام إحدى حالات قطع الطريق الطبيعي يؤدي إلى قطع الحماية التأمينية بشكلٍ نهائي[2].

فتوقفُ العامل عن متابعة الطريق الطبيعي ثم استئنافه المسير، أو انحرافه نحو طريقٍ آخر، أو تخلُّفه عنه بأن يدخل مخزناً لشراء حاجةٍ كمالية، ثم يَعود إلى الطريق الطبيعي، فإن الحادث الذي يقع له بعد استئناف مسيره على الطريق الطبيعي لا يُعدُّ حادثَ طريق.

اللهمَّ ما لم يكن قطع الطريق الطبيعي مُبرَّراً بإحدى مستلزمات الحياة العادية، أو كان لمصلحة العمل، فإن حكم القطع مُعطَّل في هذه الحالة، ويُعدُّ الحادث الواقع حادثَ طريق[3].

إلا أن الاجتهادَ الفقهي المصري يُميِّز في هذا المجال بين حالتَيْن؛ فيؤدي وقوعُ إحدى حالات قطع الطريق الطبيعي خلال عودة العامل من مكان العمل إلى قطع الحماية التأمينية عن العامل خلالها، وحتى بعد انتهاء حالة القطع بعودته للطريق الطبيعي، أما إذا كان العامل متجهاً إلى مكان العمل

---

[1] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٥١.

[2] راجع: رفيق سلامة، مرجع سابق، ص ٤٢١.

[3] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 525.

فتخلَّف عن الطريق الطبيعي لزيارة صديقٍ له، فلا يبدأ الطريق الطبيعي، في هذه الحالة، إلا بعد انتهاء حالة التخلف، أيْ بانتهاء الزيارة[١].

فيتساهل هذا الفقه في حال استأنف العامل مسيرَه على الطريق الطبيعي في اتجاه مكان العمـ ل، إذ تتوقف الحماية التأمينية خلال مدةٍ مؤقتة، أيْ خلال مدة إحدى حالات القطع، من دون أن تُقطعَ بشـ كلٍ نهائي[٢]. فللحادثِ الذي يقع بعد استئناف المسير وصفُ حادث الطريق.

وهو ما تبناه الاجتهاد القضائي الفرنسي، وذلك فيما يتعلق بحالة التوقف فقط، إذ تتوقـ ف الحمايـ ة التأمينية مؤقتاً خلال حالة القطع لتعودَ بعد استئناف المسير في الطريق الطبيعي[٣].

أما فيما يتعلق بالانحراف، فتُقطَع الحماية التأمينية بشكلٍ نهائي[٤]، وإنْ عاد العامل إلـ ى الطريـ ق الطبيعي.

ولا يسعنا في هذا الصدد سوى تأييدِ الاجتهاد الفقهي المصري، الذي يَحصرُ آثـ ار حـ الات قطـ ع الطريق الطبيعي بالمدة التي تقع فيها فلا يُحرم العاملُ - عائداً من مكان العمل-الحمايةَ التأمينية فـ ي حال وقع الحادث بعد انتهاء حالة القطع، وهو ما يتوافقُ مع الهدف الأساسي من إدخالِ حادث الطريق ضمن مفهوم إصابات العمل، ومع أهدافِ قانون التأمينات الاجتماعية عموماً[٥].

بالنتيجة، يُعدُّ حادث الطريق أحدثَ صور إصابة العمل من حيث الظهور الواقعي وحتى القـ انوني، كما أنه أحد مظاهر اتساع النطاق الموضوعي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل. وإذا كان حـ ادث الطريق يشترك مع حادث العمل في طابعه الفجائي، فإنه يختلف عنه في وقوعه خارج مكـ ان العمـ ل حصراً، وفي زمنٍ لا تتوافر فيه صلةُ التبعية بين المصاب وصاحب العمل.

ولحادث الطريق شروطٌ مهنية خاصة تعكِس ارتباطَه بالطريق الطبيعي. وإذا كان القانون الفرنسي متقدماً على كلٍّ من القانونين السوري والمصري في تحديد النقطة المقابلة للنقطة التي ينطلـ ق منهـ ا العامل من مكان العمل وإليه، فإن إغفالَ هذين القانونيْن تحديدَ تلك النقطة يعني جوازَ تعددِ مسـ ارات هذا الطريق الطبيعي الذي يبدأ أو ينتهي بتلك النقطة، فيشملُ المسارات التي نصَّ القـ انون الفرنسـ ي عليها صراحةً. كما أن هذين القانونين لم يتناولا -خلافاً للقانون الفرنسي- أيّاً من الاسـ تثناءات مـ ن تطبيق أثر حالات قطع الطريق الطبيعي من توقفٍ، تخلفٍ، أو انحراف على الرغم من ما في ذلك من

---

[١] د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٤٨.

[٢] د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٣٤.

[3] Cass. Ass.plén., 19 juin. 1963, JCP, et:G 1963, II, 13304.

[4] BUHL. Michel. Op.cit. p 92.

[٥] د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٤٥.

فائدةٍ في توسيع مفهوم الطريق الطبيعي، ومفهوم حادث الطريق، وبالأعم، توسيعٌ للنطاق الموضـوعي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل فيما يتعلق بحادث الطريق.

وختاماً للقسم الأول من الأطروحة الذي بحث في نطاق تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل نقول: يشهد كلٌّ من النطاقين الشخصي والموضوعي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل اتساعاً تعكِسه بوضوح كلٌّ من نصوص القانون الفرنسي، والاجتهاد الفقهي والقضائي المتعلق به، والتي من أبرز صوره التوسعُ في مفهوم العامل الخاضع للتأمينات الاجتماعية، ومن ثَمَّ، الخاضع لتأمين إصابة العمل، كما أن من صوره الخروجُ على الاتجاه التقليدي الذي يَحصر الخاضعين لتأمين إصابة العمل بالفئة العمالية فحسب، فضلاً عن التوسع في كلٍّ من مفاهيم حادث العمل، المرض المهني، حادث الطريق، باتباع قواعد مرنة؛ إما بالتغاضي عن بعض الشروط الأولية للحادث، أو بالخروج على جدول الأمراض المهنية، أوتوسيع نطاق الطريق الطبيعي وتعطيل أثر حالات قطعه، وذلك بتوافر شروطٍ معينة.

وبإسقاط كلٍّ ذلك على منظومتنا التأمينية السورية نلاحظ قصوراً في الجانب التشريعي عن مسايرة هذا الاتساع في كلٍّ من النطاقيْن الشخصي والموضوعي، وغياباً للاجتهاديْن الفقهي والقضائي عن ممارسة دورهما في سدِّ الثغرات، وفي انتقادِ ما يصدر من قوانينَ وقراراتٍ وزارية في هذا المجال، والأهم من ذلك كله غياب دور الفقه في الثورة على الاتجاهات التقليدية التي تعيق اتساع نطاقيْ النظام القانوني لإصابة العمل.

وبالانتهاء من القسم الأول الذي عالج المحور الأول للنظام القانون لإصابة العمل من خلال دراسةَ مسألةِ اتساع المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بالنطاقيْن الشخصي والموضوعي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل، سنُتابع في القسم الثاني، الذي يُعالج المحورَ الثاني للنظام، وهو آثار تطبيقه المتمثلة في تعويض المصاب، وذلك للوقوف على مدى تطبيق قاعدة التوسع في تطبيق هذه الآثار، أيْ باستحقاق المصاب تعويضاً عادلاً عن إصابة العمل. وذلك للحكم على وضع كفَّتيْ الميزان، أتعادلٌ بينهما أم رجحان؟

القسم الثاني

آثار تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل

القسم الثاني

آثار تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل

تمهيد وتقسيم

تَمر إصابة العمل بمرحلتيْن: مرحلةُ الحركة والفعالية، يَستحق المصاب خلالها التعويضَ العيني، المتمثل في العلاج الطبي، كما يَستحق عنها التعويضَ النقدي المؤقت.

ولا تُعدُّ حالةُ المصاب الصحية مستقرةً خلال هذه المرحلة، فهي عرضةٌ للمؤثرات الداخلية والخارجية التي قد تؤدي إلى تفاقمها.

أما المرحلة الثانية، فهي مرحلة الاستقرار والسكون، إذ يبدأ استحقاقُ التعويض الدائم بعد تقدير نسبة العجز الناجم عن الإصابة، أو يُستحَق معاشُ وفاة للأشخاص المحدَّدين قانوناً.

والأصلُ استحقاقُ تعويضٍ جزافي محدود عن إصابة العمل، ذلك أن قاعدةَ الحصانة تَحجب عن المصاب حقَّ المطالبة بتعويضٍ وفق القانون المدني. إلا أن ثبوتَ ارتكاب صاحب العمل خطأً جسيماً يكسر هذا الحاجز، فاتحاً الطريقَ أمام المصاب للمطالبة بتعويضٍ مُكمّل، إلا أنه ليس بتعويضٍ كامل، وذلك بسبب حقِّ المؤسسة التأمينية في قسمٍ منه يُعادل ما تكبَّدته من تعويضٍ أُلزمت به وفق قانونها، قانونُ التأمينات الاجتماعية.

بناءً على ما سبق، سيتناول هذا القسم بابيْن، وذلك وفق التقسيم الآتي:

الباب الأول: التعويض الجزافي. وسيُقسم هذا الباب إلى ثلاثة فصول:

الفصل الأول: ماهية التعويض الجزافي

الفصل الثاني: التعويض الجزافي عن العجز المؤقت المُترافق بتعويضٍ عيني

الفصل الثالث: التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو الوفاة

الباب الثاني: التعويض المُكمّل. والذي سيُقسَم إلى فصليْن:

الفصل الأول: تعليقُ الحقِّ في التعويض المُكمّل على ارتكاب صاحب العمل الخطأ الجسيم.

الفصل الثاني: التحديد القِيمي للتعويض المُكمّل بممارسة المؤسسة التأمينية حقِّ الحلول

الباب الأول

التعويض الجزافي

الباب الأول

التعويض الجزافي

تمهيد وتقسيم

تُعدُّ جزافيةُ التعويض عن إصابة العمل، القائمةُ على عدم تناسب هذا التعويض مع الضرر الناجم عن الإصابة، أحد المبادئِ التي ابتدعها قانونُ التاسع من نيسان لعام ١٨٩٨، الذي تبنته القوانينُ المتأثِّرة به.

وتُمثِّل هذه الجزافية الطابعَ التصالحي من جانب العمال، وذلك بالنزول عن الحقِّ في تعويضٍ كامل وفق القانون المدني مقابلَ إقرارِ المسؤولية الآلية لصاحب العمل. ولتطبيق قاعدة الحصانة التي يتمتع بها صاحب العمل دورٌ في هذه الصفة الجزافية للتعويض، إذ إن تطبيقَ هذه القاعدة يَحجب عن المصاب إمكانَ ردْفِ تعويضه الجزافي بتعويضٍ مُكمِّل يُطالَب به أمام القضاء المدني. إلا أن هذه الصفةَ الجزافية تعرَّضت -كما سيأتي تفصيله- لانتقاداتٍ فقهيةٍ قاسية بدأت تهزُّ أركانَ هذا المبدأ القانوني الراسخ منذ عقودٍ من الزمن.

أضِف إلى ذلك، أن استحقاقَ التعويض الجزافي عن إصابة العمل ليس بالمطلق، بل مُقيدٌ بتوافر شروطٍ نصت عليها القوانين، مع اختلافها في الأثر المترتب عليها، فإما حجبٌ كاملٌ لهذا التعويض، أو جزئي.

أما فيما يتعلق بصور التعويض الجزافي عن إصابة العمل، فتُقرُّ القوانين للمصاب بصورتيْن لهذا التعويض، فمن التعويضاتِ ما يترتب مباشرةً على الإصابة بقصد إزالة آثارها القريبة، وذلك كالتعويض النقدي المؤقت، والتعويض العيني المتمثل في الرعاية الطبية، وهي تعويضاتٌ قصيرةُ الأجل، ومن التعويضاتِ ما يترتب على الآثار المستديمة التي قد تتخلف عن الإصابة، وهي التعويضاتُ الدائمة طويلةُ الأجل عموماً، وتترتب هذه التعويضات الأخيرة، من دون المرور بمرحلة التعويض المؤقت أو العلاج، وذلك في حال توفيَ المصاب عقب الإصابة مباشرةً[1].

وللتعويض المؤقت دورٌ في مساعدة المصاب مالياً، وذلك حتى زوال عجزه عن العمل بسبب الإصابة. أما إذا عُدَّ العجز مستديماً، فيُستَحق التعويضُ الجزافي الدائم، والذي تُشارك نسبةُ الأجر في تحديد صورته.

---

[1] د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢١٠ ؛ مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية، مرجع سابق، ص ١٧٨.

وبناءً على ذلك، فاستحقاقُ التعويض المؤقت سابقٌ على استدامة العجز -أو ما يسمى ثبوت العجز- في حين أن استحقاقَ التعويض الدائم لاحقٌ عليها.

بناءً على ما سبق، سيُقسم الباب الذي يبحث في موضوع التعويض الجزافي إلى ثلاثةِ فصول على النحو الآتي:

الفصل الأول: ماهية التعويض الجزافي

الفصل الثاني: التعويض الجزافي عن العجز المؤقت المُترافق بتعويضٍ عيني

الفصل الثالث: التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو الوفاة

الفصل الأول

ماهية التعويض الجزافي

تمهيد وتقسيم

للتعريف بالتعويض الجزافي ينبغي لنا تحديدُ خصائصِ هذا التعويض، كونه التزاماً على المؤسسة التأمينية تجاه المصاب بدفع تعويضٍ يَجُبُّ بعض الضرر فقط.

ويهمُّ – في هذا الصدد– دراسةُ قاعدة الحصانة التي تُعَدُّ جزافيةُ التعويض تطبيقاً لها. وبكونها قاعدةً لها استثناءاتٌ تُعطِّل تطبيقَها.

إلا أن استحقاقَ التعويض الجزافي ليس بالمُطلق، بل هو مشروطٌ بعدم تعمد المصاب الإصابةَ، وبعدم ارتكابه سوءَ سلوكٍ فاحش مقصود.

وبناءً على ذلك، ستتم دراسة ماهيةِ التعويض الجزافي في مباحث ثلاثة:

المبحث الأول: خصائص التعويض الجزافي

المبحث الثاني: الجزافية تطبيقٌ لقاعدة الحصانة

المبحث الثالث: شروط استحقاق التعويض الجزافي

المبحث الأول

خصائص التعويض الجزافي

يُقصد بمستوى الضمان الاجتماعي التعويضاتُ المادية والعينية التي يُلزِم القانون المؤسسةَ التأمينية بتقديمها. ولا شك في أن الشكلَ المثالي في هذا المجال هو تعويضُ كامل الدخل المفقود عند وقوع الخطر الاجتماعي المؤمن منه[١]. وذلك كاستحقاق تعويضٍ يساوي مبلغُه أجرَ العامل المصاب قبل الإصابة.

وعلى الرغم من مِيزاتِ التعويض عن إصابة العمل في كون تعويضه النقدي أفضل من حيث المقدار مقارنةً بتعويض الإصابة الطبيعية في حال وقع المرض أو العجز أو الوفاة، وفي وجود التعويض العيني المتمثل في مجانية العلاج، أو تميُّزه من حيث الخِدمات الطبية المُتاحة مقارنةً بعلاجِ الإصابة الطبيعية. فضلاً عن التزام المؤسسة التأمينية بالتعويضات، وإنْ لم يكن صاحب العمل قد اشترك عن العامل المصاب؛ فعلى الرغم من تلك المِيزات، يتصف التعويض النقدي عن إصابة العمل بمحدوديةِ كلٍّ من مفهوم الضرر ومقدار التعويض عن هذا الضرر.

وعلى ذلك، سيُقسم المبحث إلى مطلبيْن، يبحث الأول في التعويض الجزافي بوصفه التزاماً على المؤسسة التأمينية، أما الثاني فيبحث في محدوديةِ الضرر المُعوَّض عنه.

المطلب الأول- التعويض الجزافي التزامٌ على المؤسسة التأمينية

يُعدُّ التعويض الجزافي عن إصابة العمل -في الأصل- التزاماً على صاحب العمل، إلا أنه انتقل - بنص القانون- إلى المؤسسة التأمينية، مما يَستتبع أن تُفردَ له مدةُ تقادمٍ خاصة.

وبناءً على ذلك، سيُقسم هذا المطلب إلى فرعيْن يُعالجان هاتين النقطتيْن تباعاً.

الفرع الأول- انتقال التزام صاحب العمل بالتعويض إلى المؤسسة التأمينية

بعد أن أضحى تعويضُ إصابة العمل التزاماً على المؤسسة التأمينية ولم يَعُدْ التزاماً على صاحب العمل، أدى هذا الانتقال إلى نقل المسؤولية بالتعويض إلى مسؤولٍ ذي ذمةٍ مالية ملأنة، وهو ما أتاح التوسعَ القانوني في كلٍّ من النطاقيْن، الشخصي والموضوعي، لتطبيق أحكام تأمين إصابة العمل، ليشملَ فئاتٍ أخرى سواء أكانت عماليةً أم لا[٢].

---

١ سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٤٩٥.

٢ د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٥٢.

وقد ورد التزامُ المؤسسة التأمينية بتنفيذ أحكام الفصل المتعلق بتأمين إصابة العمل، ومن ثمَّ، بالتعويض الجزافي عن إصابة العمل، صراحةً في كلٍّ من القانون السوري، المصري، والفرنسي[1].

وترتب على انتقال هذا الالتزام أن المؤسسةَ التأمينية لا تلتزم بالتعويض عن إصابة العمل في حال أُثيرت مسؤوليةُ صاحب العمل عنها بسبب خطئه الجسيم أو العادي أو وقوعها بسبب أحد عمال العمل فحسب، وإنما تُعدُّ ملتزمةً بالتعويض أيضاً في حال اقتضت الإصابة مسؤوليةَ شخص آخر خِلافَ صاحب العمل[2].

وتَرِد هذه القاعدة في القانون المصري أيضاً، الذي يَعُدُّ أن تنفيذَ المؤسسة التأمينية لالتزامها في حال قامت مسؤولية الغير عن إصابة العمل لا يُخِلُّ بما للمصابِ من حقٍ قِبل الغير المسؤول وفق أحكام المسؤولية التقصيرية في القانون المدني[3].

ويُعلِّل الاجتهاد القضائي المصري جوازَ رجوع المصاب المزدوَج على كلٍّ من المؤسسة التأمينية والغير باختلاف مصدرِ هذين الحقين[4].

في حين لم يورد القانون السوري صراحةً حقَّ المصاب في الرجوع على الغير، مع بقاء حقِّه في التعويض الجزافي عن الإصابة محفوظاً. إلا أن نصَّ المادة ٤٦ يشير إلى ذلك الحقِّ ضمناً[5].

وهذا خلافاً للقانون الفرنسي، الذي جاء بنص صريحٍ على حق المصاب في الرجوع على الغير[6].

وبالإضافة إلى ذلك، تلتزم المؤسسة التأمينية بتعويض إصابة العمل أيّاً كان سببُ الإصابة، سواء كان خطأ المصاب، القوة القاهرة، أم كان السبب مجهولاً[7].

وقد جاء اتساع نطاق التزام المؤسسة التأمينية تلبيةً لضروراتٍ تتعلق بالعدالة، وعلى الأخص، حماية العامل من حرمانه التعويضَ في حالاتِ جهالة الغير المُتسبِّب بوقوع الإصابة أو عدم ملاءته المالية[8].

---

[1] المادة ٤٦ من القانون السوري، وتقابلها المادة ٦٦ من القانون المصري. وتُنظر أيضاً: المادة L 431-1 CSS من القانون الفرنسي.

[2] المادة ٤٦ من القانون السوري.

[3] المادة ٦٦ من القانون المصري.

[4] نقض مصري رقم ٥٣٨ لسنة ٤٣ ق جلسة ١/٣/ ١٩٧٧ س ٢٨ ص ٥٩١، ونقض مصري رقم ٥٧٣ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٨١/١/١١ س٣٢ ص ١٧٠، ونقض مصري رقم ١٤٩ لسنة ٤٨ ق جلسة ١٩٨١/٦/٣٠ س٣٢ ص ١٩٧٣.

[5] المادة ٤٦: "تلتزم المؤسسة بتنفيذ أحكام هذا الفصل حتى ولو كانت الإصابة تقتضي مسؤولية شخص آخر خلافَ صاحب العمل وتحلُّ المؤسسة قانوناً محل المؤمن عليه قِبل ذلك الشخص المسؤول بما تكلّفته". وسنرى لاحقاً أن حقَّ المصاب بالرجوع مقيدٌ بممارسة المؤسسة التأمينية حقّها في الرجوع على الغير المسؤول بما تكبدته من تعويضات.

[6] تُنظر المادة L 454-1 CSS من القانون الفرنسي.

[7] د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٣٢٣.

[8] حسن قصاص: طبيعة شمول مبدأ الحلول القانوني، المادة ٤٦ من قانون التأمينات الاجتماعية، مجلة المحامون السورية/ دمشق، العددان [٩- ١٢] لعام ١٩٧٩، ص ٢٣٥.

وعلى الرغم من اتساع نطاق مسؤولية المؤسسة التأمينية في التعويض الجزافي عن إصابة العمل، فإنها مسؤوليةٌ نظَّم أحكامها القانونُ المتعلق بالمؤسسة – قانون التأمينات الاجتماعية– تختلفُ عن مسؤولية صاحب العمل[1] في كونها مسؤوليةً خاصةً – كما سيأتي تفصيله – ذات مدى مقيَّد، بالنسبة إلى الضرر المُعوَّض عنه، فضلاً عن محدودية التعويض عن هذا الضرر.

والأثرُ الأهم الذي ترتب على انتقال التزام صاحب العمل بتعويض إصابة العمل إلى المؤسسة التأمينية هو إيجادُ علاقاتٍ جديدة بين الأطراف الثلاثة: العامل المصاب، صاحب العمل، والمؤسسة التأمينية.

فبعد أن كانت المسؤولية عن إصابة العمل تقتصر على العلاقة –وفق القانون المدني– بين العامل المصاب كمضرورٍ وصاحب العمل كمسؤول، تكوَّنت علاقاتٌ عدَّة: علاقةُ المصاب بالمؤسسة التأمينية، كون هذه الأخيرة مسؤولةٌ مالياً عن تعويض المصاب، فضلاً عن علاقة المؤسسة التأمينية بصاحب العمل، إذ يلتزم هذا الأخير بالدفع الدوري للاشتراكات عن تأمين إصابة العمل. وتستقل العلاقة الأولى –من حيث المبدأ– عن العلاقة الثانية[2]، فلا يؤدي إخلالُ صاحب العمل بالتزام دفع الاشتراكات إلى انقضاء التزام المؤسسة التأمينية بتعويض العامل المصاب، فما من علاقةٍ شرطية بينهما[3].

ولم تمنع قوانين العمل تعدُّدَ أصحاب الأعمال للعامل الواحد. وعلى ذلك، فقد يعمل المصاب لدى أكثر من صاحب عمل، وتقع الإصابة بسبب أو في أثناء عمله لدى أحدهم.

فعلى الرغم من انتقال التزام صاحب العمل إلى المؤسسة التأمينية، فإن تعدُّدَ أصحاب الأعمال يؤثر في مقدار تعويض إصابة العمل، إذ لا يُحسب التعويض وفق مجموع أجور العامل المصاب لدى من يعمل لحسابهم، وإنما على أساس أجره لدى صاحب العمل الذي وقعت الإصابة في أثناء أو بسبب عمله لديه، كون هذا الأخير المسؤول عنها قانوناً[4].

---

[1] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٤٢.

[2] LAGARDE. Xavier. Op.cit. p 1562.

[3] نقض مصري رقم ١٩٠ لسنة ٥٠ ق جلسة ٢٥-١-١٩٨١ مذكور في: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ٣، مرجع سابق، ص ٣٤٣، وأيضاً: نقض مصري رقم ٢٣٤٢ لسنة ٥٦ ق جلسة ٦-٥-١٩٩١، مذكور في: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ١٠، مرجع سابق، ص ١٠٧.

[4] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٩٣، وأيضاً: كتاب بعض الإيضاحات والإرشادات العامة الصادر عن مؤسسة التأمينات الاجتماعية عام ١٩٥٩، ص ٣٥، مشار لدى صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٢٢٨.

وقد تأيَّدت هذه القاعدة من قِبل محكمة النقض السورية، إذ لا يجوز أن تمتدَّ الآثارُ القانونية لإصابة العمل التي وقعت لدى صاحبِ عمل إلى صاحب عملٍ آخر(١).

أيضاً، على الرغم من النص على انتقال التزام صاحب العمل إلى المؤسسة التأمينية في نصوص غالبية القوانين، وذلك بتبنيها مبدأ المسؤولية الاجتماعية، فإن بعضها لم يتخطَّ بعد مرحلةَ التأمين الإجباري من إصابة العمل من قِبل صاحب العمل، الذي ما يزال المسؤولَ المالي عن تعويضها، إلا أن له رفعَ عبئها باللجوء إلى هذا التأمين. وقد يكون هذا التأمين اختيارياً في بعض الدول(٢) كالمغرب(٣)، أو يُلزم صاحبَ العمل بإيداع مبلغٍ مُحدَّد لدى أحد المصارف لتغطية تعويضات العمال المصابين(٤).

الفرع الثاني– التقادم الخاص بالتزام المؤسسة التأمينية بدفع التعويض الجزافي

لم تترك القوانين حقَّ المطالبة بالتعويض بإصابة العمل مفتوحاً من حيث المدة، إذ أخضعت هذه المطالبة– كسواها من الحقوق– لمدةِ تقادمٍ خاصة.

فينص القانون السوري على عدم قبول دعوى التعويض عن إصابة العمل ما لم تطالَب المؤسسةُ التأمينية كتابةً بالتعويض خلال مدة خمس سنوات، تبدأ من تاريخ وقوع الحادث أو الوفاة، أو من تاريخ الإبلاغ بانتهاء العلاج أو بنسبة العجز(٥).

وبناءً على ذلك، تختلف نقطة انطلاق مدة التقادم تبعاً لصورة الإصابة، فإذا كانت مدة التقادم فيما يتعلق بحادث العمل تبدأ من تاريخ وقوع الحادث، فإن الطبيعةَ التدرجية للمرض المهني تجعل من الصعب تحديدَ تاريخ الإصابة به.

---

١ نقض سوري رقم ٢٢١ أساس ٣١٥ تاريخ ١٩٧٦/٢/٢٨، ونقض سوري رقم ٦٥٨ أساس عمالي ٢٤٢٢ تاريخ ١٩٧٨/٦/٢٩، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٤٨.

٢ د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٦٥.

٣ إلا أن القانون المغربي الحالي قد تبنى فيما بعد التأمينَ الإلزامي عن إصابات العمل، إذ ألزم في الفقرة ١ من الفصل ٣٣٠ [المشغلين] الخاضعين لمقتضيات الظهير الشريف بتاريخ ٢٧ تموز لعام ١٩٧٢ –المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي– بإبرام عقد تأمينٍ يضمن التعويضات المتعلقة بحوادث الشغل التي ينص عليها الظهير الشريف.

٤ د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٧٥٦. وقد كانت المادة ١٣ من المرسوم رقم ١٣٦ لعام١٩٨٣ اللبناني تنص على حق العامل –أو المستحقين عنه– بمطالبة كلٍّ من صاحب العمل وشركة التأمين معاً بتعويضات إصابة العمل. تُنظر: اجتهادات محكمة النقض اللبنانية، قضايا العمل، اجتهادات، نزاعات عمل فردية وجماعية، إعداد: نبيلة زين، مرجع سابق، ص ٤٠٥.

٥ ويُعدُّ أيُّ إجراءٍ تقوم به مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل المختصة في مواجهة المؤسسة في حكم المطالبة المُشار إليها [المادة ١٠٠]، يُنظر في ذلك: حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ١١٥–٢ تاريخ ١٧–٣–٢٠٠٤.

وقد تبدأ مدة التقادم من تاريخ وفاة المصاب وذلك فيما يتعلق بحقوق المستحقين عنه قانوناً، أو من تاريخ إبلاغِ المصاب بانتهاء علاجه أو بنسبة العجز الدائم الناجم عن الإصابة، إذ يترتب على هذا الإبلاغِ حقُ الاعتراض على قرار انتهاء العلاج أو على نسبة العجز، أو المطالبةُ بالتعويض عن العجز الدائم الناجم عن إصابته[1].

والتقادم الخمسي الذي نص عليه القانون السوري تقادمٌ خاص بالتعويض الجزافي عن إصابة العمل، أما فيما يتعلق بدعاوى المطالبة بالتعويضات الأخرى المُستحَقة وفق قانون التأمينات الاجتماعية فإنها تخضعُ للقواعد العامة للتقادم[2].

فعلى المصاب المطالبةُ بالتعويض، والتي قد تتم بإبلاغه المؤسسةَ التأمينية بالحادث خلال مدة خمس سنوات من تاريخ وقوعه. وتجدر الإشارة إلى أن النصَّ لم يتناول المرضَ المهني، والذي يُفترض أن تظهر أعراضه خلال المدة المحدَّدة وفق نص المادة ٤٨[3]، وبذلك، تبدأ مدة التقادم الخمسي من تاريخ ظهور المرض خلال تلك المدة.

أما في حال أقرَّت المؤسسة التأمينية مهنيةَ الحادث أو المرض، وترتب على ذلك استحقاق المصاب التعويضَ العيني المتمثل في العلاج، فإن تاريخَ إبلاغه بانتهاء العلاج أو بنسبة العجز الناجمة عن الإصابة يُعدُّ نقطةَ بدء تقادمٍ خمسي جديدٍ للمطالبة باستحقاق التعويض الدائم.

بيْدَ أن عدم مطالبة المؤسسة خلال مدة الخمس سنوات كتابياً بالتعويضات لا يَمنع إقامةَ الدعوى أمام القضاء، صاحب الصلاحيَة الشاملة للنظر بالنزاع[4]، وذلك للمطالبة بالتعويض وفق أحكام القانون المدني لا التعويضِ الجزافي عن إصابة العمل وفق قانون التأمينات الاجتماعية.

---

[1] ويَعُدُّ الاجتهاد الفقهي هذه المدة مدةَ سقوط، فلا تتطلب سوى عدم قيام صاحب الحق بأيِّ عملٍ خلال المهلة المحدَّدة للمحافظة على حقه، إذ لا يؤثر حسن أو سوء نية المدين المستفيد من هذه المدة. ذلك أن التقادم المسقط أسلوبٌ ابتدعه المشرع لإطفاء الالتزام بمرور مدةٍ من الزمن لم يقمْ الدائن خلالها بأيِّ عملٍ قانوني للمطالبة بحقوقه. يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٨٢٧.

فضلاً عن عدم تأثير أسباب وقف التقادم أو انقطاعه في سير هذه المدة، وهذا ما أقرّته محكمة النقض السورية ونهجه الاجتهاد القضائي اللبناني والفرنسي. يُنظر في ذلك: نقض سوري، الغرفة المدنية السادسة، رقم ١٥٤٧ أساس ٣٥٧، تاريخ ١٩٨٣/٧/٢٥. مجلة القانون، العددان ١–٢ لعام ١٩٨٤، ص ٧٠.

[2] رأي مجلس الدولة رقم٢٤٣ لعام ١٩٧٣، مذكور لدى: شفيق حربا، مرجع سابق، ص ٥٢٩ ؛ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٨٢٦.

[3] المادة ٤٨: "... تظل المؤسسة مسؤولةً عن تنفيذ أحكام هذا الفصل خلال سنة ميلادية من تاريخ انتهاء المؤمن عليه...وخلال خمس سنواتٍ ميلادية من تاريخ انتهاء الخدمة للمؤمن عليه فقط بالنسبة لحالات الإصابة بالأمراض السرطانية".

[4] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٢٢٢.

أما في حال رَفضت المؤسسة التأمينية عَدَّ الإصابة مهنيةً، فلا تخضع الدعوى التي يُقيمها المصاب للمطالبة بالتعويض عن الإصابة للتقادم الخمسي، وفق نص المادة ١٠٠، وإنما تخضع للقواعد العامة للتقادم.

كما أن عدم مراجعة المصاب المؤسسةَ التأمينية حول الإصابة يعني عدم توافر حالة الإبلاغ بانتهاء العلاج أو بنسبة العجز، فتُطبَّق القواعد العامة للتقادم أيضاً من دون التقادم الوارد في المادة ١٠٠[1].

وتجدر الإشارة هنا إلى وجود بعض الاستثناءات فيما يتعلق بمدة التقادم الخمسي الذي جاءت به المادة ١٠٠؛ ففيما يتعلق بإصابات الركبة يُحدِّد القرار رقم ١٩١٣ لعام ٢٠٠٩ مدة شهرين من تاريخ وقوع الإصابة للمطالبة بالتعويض عنها[2]، في حين يُشترط بالنسبة إلى الإصابات القلبية والدماغية أن تتم المطالبةُ خلال مدة خمسة وأربعين يوماً فقط[3].

أما القانون المصري فلم يورد نصاً يُحدِّد مدةَ تقادمٍ للمطالبة بتعويضات تأمين إصابة العمل، مما يُفيد عدم سقوط هذه الحقوق بانقضاء مدةٍ معينة من تاريخ وقوع الحادث أو اكتشاف المرض المهني.

ويرى الاجتهاد القضائي المصري- في هذا الصدد- أن مصدرَ حقِّ العامل في استحقاقه المعاش قِبل المؤسسة التأمينية هو القانون وليس عقد العمل. وعلى ذلك، فلا تُطبق مدة التقادم الحَوْلي، وفق أحكام القانون المدني، على دعوى المطالبة[4].

وتجدر الإشارة هنا إلى عدم إمكان تطبيق مدتيْ التقادم الخمسي أو التقادم الطويل الواردة في المادة ١٤٠ من القانون المصري كونها تتعلق بطلب صرف التعويضات فقط، فلا تطبق على المطالبة باستحقاقها.

أما وفق القانون الفرنسي، فتتقادم حقوقُ المصاب - أو المستحقين عنه- بالمطالبة بتعويض إصابة العمل بانقضاء مدة سنتين[5].

وكما هو الحكم في القانون السوري، فلمدةِ التقادم، وفق القانون الفرنسي، نقاطٌ عدَّة لتبدأ منها. فإما أن تبدأ من تاريخ وقوع الحادث أو التوقف عن استحقاق التعويض المؤقت، أو من تاريخ المعاينة

---

[1] مروان الحصري، مرجع سابق، ص ٤٢٧.

[2] البند ٥ من المادة الثانية من القرار رقم ١٩١٣ تاريخ ٢١-٦-٢٠٠٩، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٣١ لعام ٢٠٠٩، ص ص ٨٠٩-٨١٠.

[3] المادة الثانية من القرار رقم ٦٩٠ لعام ٢٠٠٣.

[4] تُعدُّ دعوى المطالبة بالأجر أو بأيّ فروقٍ داخلة فيه في عداد الدعاوى الناشئة عن عقد العمل التي نصت الفقرة ١ من المادة ٦٩٨ من القانون المدني على سقوطها بالتقادم بانقضاء سنةٍ تبدأ من تاريخ انتهاء العمل. يُنظر في ذلك: نقض مصري رقم ١٤٦٢ لسنة ٤٩ ق جلسة ٢٢-٤-١٩٨٥ س ٣٦ ص ٦٣٩.

[5] المادة L431-2 CSS.

الطبية الأولى من قِبل الطبيب المعالج حول التغيُّر في الحالة الصحية للمصاب. كما تبدأ م دةُ التق ادم أيضاً من تاريخ وفاة المصاب، وذلك فيما يتعلق بطلب إعادة تقدير العجز[١]، أو الفحص الطبي به دف زيادة مبلغ المعاش[٢].

المطلب الثاني– محدودية الضرر المُعوَّض عنه

قبل البحث في مبدأ محدودية الضرر المُعوَّض عنه في قانون إصابة العم ل، ينبغ ي أن نتن اول الأسبابَ الأساسية لإيجاد هذا المبدأ، ومن أهمها، أساسُ المسؤولية عن هذا التعويض. وس يَبحث ف ي هاتين النقطتيْن فرعان يضمُّهما هذا المطلب.

الفرع الأول– المسؤولية على أساس الخطر لا الخطأ

على الرغم من أن مسؤوليةَ صاحب العمل عن إصابة العمل هي – في الأصل– أساسُ التع ويض عن هذه الإصابة، فإن القوانينَ المتعلقة بهذا التعويض إنما تهدف إلى حمايةِ القوى العاملة ب التعويض عن هذا الخطر الاجتماعي أكثر مما تبحثُ في مسؤولية صاحب العمل أو انتفائها[٣].

ويستند حقُ العامل في التعويض عن إصابة العمل إلى قواعد المسؤولية عن الخطر المهني، والذي استقلَّ –كما سبق بيانه– عن قواعد المسؤولية على أساس الخطأ. فلا يُكلَّف العام لُ بإثب ات وق وع الإصابة بخطأٍ ارتكبه صاحبُ العمل أو مفوَّضه[٤].

وعلى ذلك، يُشترط لقيام هذه المسؤولية عنصران فقط: وجودُ الضرر الناجم عن الإصابة، والعلاقةُ السببية بين الضرر والعمل.

كما أن استحقاقَ التعويض أو مقداره لا يتأثران بخطأ العامل المصاب – من حي ث المب دأ –، ولا بنسبة مشاركة العمل كأحد الأسباب التي أدت للإصابة – في حال تعدُّدها–؛ ذلك أن صع وبةَ تحدي د

---

[١] المادة L 431-2 CSS.

[٢] المادة L 443-1 al° 3.

Cass.soc, 27avr 2000, n° 860, n° 98-11-750, n° 98-11-788. CA. Dijon, 18 déc. 1997. www.courde cassation.fr.

وتبدأ مدة تقادم جديدة من تاريخ إبلاغ محضر عدم الاتفاق الودي.

CA. Toulouse, ch 4e, soc, 7 avr 1995, n° 853, n° 95-636. www.courde cassation.fr.

[٣] د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ١٤٥.

[٤] سعد حبيب، مرجع سابق، ص ٨٤.

الأسباب التي شاركت في وقوع الحادث أو في تفاقم الإصابة واستحالة تحديد نصيبِ كلٍّ منها في ه ذه المشاركة تؤدي إلى إعاقة استصدار حكمٍ بالتعويض عن ضرر هذا الخطر المهني[١].

وبذلك، تَحوّل طابعُ هذه المسؤولية من جزاءٍ للمَدين إلى صورةٍ من صور الضمان بالنس بة إل ى المضرور[٢].

إلا أن عدم ربط استحقاق التعويض بفكرة الجزاء- كونَ هذه الأخيرة تفت رض وج ودَ الخط أ- وتحرُّره من تأثر مبلغه بخطأ المصاب قد قُيِّد بقيودٍ تُخفِّف من وطأة الأخذ ب الخطر المهن ي أساس اً للمسؤولية عن إصابة العمل، وتهدف إلى تلافي الآثارِ الناجمة عن ت رك تق دير التع ويض للس لطة التقديرية للقضاء، فقد أخذت القوانين بمبدأ تقدير التعويض عن إصابة العمل سلفاً، وذلك بوضع قواعدَ خاصةٍ لحسابِ مبلغه[٣].

فقبولُ أصحاب الأعمال بكلٍّ من مبادئ المسؤولية الآلية غير القائمة على أساس الخطأ، وبالتعويض الذي لا يتأثر مقدارُه بخطأ العامل لم يكن قبولاً من دون ثمنٍ كان على العمال دفع ه، فق د اش ترط أصحابُ الأعمال -بما يتمتعون من قوةٍ ونفوذٍ اقتصادي- عدم إلزامهم بمبدأ التعويض الكام ل ع ن الضرر[٤].

فكان لرفع عبء الإثبات عن عاتق العامل المصاب مقابلٌ يتمثل في عدم تغطية تع ويض إص ابة العمل كلَّ الأضرار الناجمة عن الإصابة من جهة، ولا لكامل الأضرار مَحلِّ التع ويض م ن جه ةٍ أخرى.

الفرع الثاني- الضرر مَحلُّ التعويض

وإنْ كان حقُّ العامل في تعويض إصابة العمل تجاه المؤسسة التأمينية قد انطلق -سابقاً-من أس اس مسؤولية صاحب العمل عن هذه الإصابة، فقد قام - لاحقاً- على أساس التأمين، وليس عل ى أس اس المسؤولية أو الخطأ. وعلى ذلك، لا يَتحدَّد هذا الحق بمقدار الضرر، فتعويضُ إصابة العمل تع ويضٌ جزافي لا يستهدف التعويض أو الجبر الكامل للأضرار التي لَحِقت بالعامل[٥].

---

١ التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية والقرارات المنفذة لها. ملحق ج٦، إعداد: شفيق طعم ة وأديب استانبولي، مرجع سابق، ص ٦٩٧.

٢ د.سعيد عبد السلام، مرجع سابق، ص ٥.

٣ سعد حبيب، مرجع سابق، ص ٨٤.

٤ د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ٧٩.

٥ د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٣٢٣.

وقد أيَّد الاجتهاد القضائي المصري هذا المبدأ، إذ عَدَّ تعويضَ إصابة العمل تعويضاً قانونياً حدَّد المشرع معالمَه واتبع في حسابه أُسساً خاصة، فهو قائمٌ على فكرة التَّقديمات التي تجعل سلطةَ القاضي في تقديره محجوبةً، مقارنةً مع التعويض وفق القانون المدني(١).

وعلى الرغم من ميزات التعويض الجزافي عن إصابة العمل، سواء من حيث الاستقلال عن الخطأ أم من حيث رفع عبء الإثبات عن كاهل العمال المصابين الذين خصَّهم المشرع بنظامٍ قانوني خاص للتعويض عن إصابات العمل – بموجب قانون ٩ نيسان ١٨٩٨–، فإن مرورَ قرنٍ من الزمن على تطبيق مبادئ هذا النظام كَشفَ أنهم أسوأُ الفئاتِ تعويضاً(٢).

فقد بدأت علاماتُ عدم تلاؤم مبادئ هذا القانون ومتطلباتِ العصر الحاضر تظهر بشكلٍ متسارع(٣). فإنْ أحرزت مبادئه المتعلقة بالمسؤولية الآلية لصاحب العمل عن إصابة العمل نصراً عمالياً كبيراً بتجاوز مطبٍّ إثبات الخطأ في حق صاحب العمل، وإطفاء تأثير خطأ المصاب في استحقاق التعويض أو مقداره –من حيث المبدأ– بما يخالف قواعد المسؤولية المدنية(٤)، فضلاً عن تبني نظام القرائن المفترضة(٥)، إلا أنَّ عيوبَ التطبيقِ سرعان ما بدأت بالتفاقم، فتحوَّل هذا النصر إلى صفقةٍ خاسرة(٦)، وخصوصاً بعد تطور القواعد العامة للمسؤولية(٧).

---

١ نقض مصري رقم٢٧١ لسنة ٣٠ ق جلسة ١٩٦٥/٦/٢ س١٦ص٦٦٦، والطعن ١٨٨ /٤١ ق تاريخ ١٩٧٧/٢/٢٧، تُنظر: موسوعة قضاء النقض العمالي، إعداد: سعيد أحمد شعلة، مرجع سابق، ص ٦٠ ؛ محمد الفولي، مرجع سابق، ص ٤٤١؛ الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ج٨، مرجع سابق، ص ١٤١.

٢ د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ١٠٤.

3 GRASER. M, MANAOUIL. C, DOUTRELLOT. C, JARDE. O: La faute inexcusable de l'employeur suite aux arrêts du 28 février 2002 de la Chambre Sociale de la cour de cassation. Journal de médecine légale, n° 7-8,2003. p 548.

4 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Améliorer la législation des accidents du travail, faux problèmes et vrais impasses. Op.cit. p 685.

5 Accident du travail et maladies professionnelles, l'indispensable réforme. Le journal du médiateur de la république. n°23, nov, 2006. www.mediateur-republique.fr.

٦ د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ١٠٠.

7 Accident du travail et maladies professionnelles, l'indispensable réforme. Le journal du médiateur de la république. Op.cit.

إذ دعَّم الاجتهاد القضائي الفرنسي أسساً للمسؤولية تقوم على قرينة الخطأ من دون حاجةٍ إلى إثباته، وهو ما سهّل إقامة المسؤولية– سواء المدنية أم الإدارية– فأصبح اللجوءُ إلى تلك القواعد أكثر فائدةٍ بالنسبة إلى العامل المصاب من إقامة المسؤولية وفق النظام القانوني لإصابة العمل كونها تَضمن التعويض الكامل للضرر.

V. Accident du travail et maladies professionnelles, l'indispensable réforme. Le journal du médiateur de la république. Op.cit.

فلم يكن في ذهن المشرع– عند إقراره التعويضَ عن إصابة العمل– سوى تحقيق هدفيْن: تأمينُ بدلٍ نقدي عن عجز العامل المصاب، وتعويضُه عما يترتب على هذا العجز من انخفاضِ الكسب في المستقبل[1].

إلا أن تَحقُّقَ هذين الهدفين لم يكن كاملاً، وذلك بسبب معايير تحديد التعويض، وبالأخص، الضرر محَلُّ التعويض، وذلك أحد أسباب جزافيته؛ فتقديرُ تعويض إصابة العمل يعتمدُ على عنصرين أساسيين، أوّلهما نسبةُ العجز الناجمة عن الإصابة، وثانيهما أجرُ العامل المصاب[2].

فلا يرتبط تعويضُ إصابة العمل، وفق العنصر الأول– من حيث المبدأ – بالمفهوم الواسع للضرر الجسدي الذي أصاب العامل، وإنما بنقص قدرته على الربح، فتحديدُ مبلغ التعويض عن الضرر لا يعتمد على معاييرَ غير مهنيةٍ، شخصيةٍ، أو معنويةٍ[3].

إذ يقتصر هذا التعويض على جزءٍ من الأضرار الجسدية، فضلاً عن استبعاده الأضرارَ المعنوية الشخصية التي أصابت العامل[4]، من مثل الأضرار الجمالية، وما يُعيق التمتعَ بمباهج الحياة، والآلام المعنوية، وتفويت فرص الترقية المهنية[5].

كما لا تدخل الأضرارُ المعنوية في نطاق تعويض إصابة العمل الممنوح لمستحقي المصاب، إذ إنه يقتصرُ على تغطية الضرر المالي الذي لَحِقَ بهم بسبب انقطاع الإعالة، ذات الطابع الاقتصادي، من دون أن يأخذَ في الحساب الضررَ الأدبي عن الوفاة، ذا الطابع الإنساني[6].

أما فيما يتعلق بالعنصر الثاني لتقدير تعويض إصابة العمل المُتمثل في أجر العامل المصاب[7]، فلا فلا يتطابق الأجرُ الأساس لحساب التعويض– في الغالب– مع الأجر الحقيقي للعامل وإنما يقلُّ عنه.

---

[1] الضمان الاجتماعي. منشورات مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص ١٠١ ؛ سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥٣٣.

[2] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦١٩.

[3] V. PELLET. Remi. Op.cit. p 402.

[4] Rapport: Spécificités de la prise en charge des ATMP par notre système de protection sociale. Op.cit. Op.cit. p 4.

[5] GRASER. M, MANAOUIL. C et JARDE. O: La faute inexcusable de l'employeur dans la réparation réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Revue de Médecine et Droit, n° 69, 2004.p 134.

[6] ينتقد بعض الفقه التونسي سكوتَ المشرع في قانون رقم ٢٨ لعام ١٩٩٤ حول إمكانية المطالبة بالضرر المعنوي عن إصابة العمل وإنْ كانت الإصابة مميتةً، فليس لتشريعٍ خاص أن ينفيَ هذا الحق الذي أقرَّه القانون العام، ويَرفض هذا الفقه تبرير ذلك بطبيعة الأخطار المتصلة بنشاط العامل وبقصْر تعويضه عنها فقط، وبخاصةٍ في حال كانت الإصابة مميتةً. يُنظر: مصطفى صخري، مرجع سابق، ص ١١١.

[7] وقد يأخذ تعويض إصابة العمل صورةَ مبلغٍ موحدٍ بغض النظر عن أجر العامل المصاب، كما هي الحال في القانون السويدي والانكليزي.

راجع: د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ١٧٣.

وقد تزيد الفجوةُ بينهما في حال لم يشمل الأجر أساسُ الحساب كاملَ عناصر وملحقات الأجر الحقيقي.

وبالإضافة إلى عدم تطابق الأجر الأساس مع الأجر الحقيقي، فإن تعويضَ إصابة العمل، بكلِّ صوره من تعويضٍ مؤقت أو دائم، لا تُحسَب على أساس الأجر بكامله وإنما بنسبةٍ منه فقط.

وبناءً على ذلك، تَستتبع كلٌّ من محدوديةِ الضرر المُعوَّض عنه وارتباطِ هذا التعويض بنسبةٍ من الأجر الذي يقل عن الأجر الحقيقي محدوديةَ تعويض إصابة العمل[١].

وبالنتيجة، لا يُراعي التعويض الجزافي عن إصابة العمل قيمةَ الضرر أو كرامة المتضرِّر، كونه لا يغطي سوى أضراراً معينة، هذا من جهة، وكونه لا يتعامل مع العامل إلا كآلةٍ يتم تعويضُ قدرتها على الكسب فقط، وبشكلٍ محدودٍ، من جهةٍ أخرى.

وبطبيعة الحال، تتعاظم الفجوة بين تعويض إصابة العمل والتعويض وفق القانون المدني بازدياد جسامة الضرر الناجم عن الإصابة[٢].

وبنتيجة هذه الانتقادات، بدأت مبادئُ قانون التاسع من نيسان لعام ١٨٩٨ حول التعويض الجزافي عن إصابة العمل وقاعدةُ حصانة صاحب العمل من المطالبة أمام القضاء المدني بالتراجع[٣]، فقد كثُر النقاش منذ سبع سنوات حول ضرورة تطوير نظام تعويض إصابة العمل.

LYON-CAEN. Arnaud: Une révolution dans le droit des accidents du travail, Droit social. n° 4, avril, 2002.
p 446.

١ ويُعلّق الفقيه الفرنسي [SAINT-JOURS] منتقداً تعويض إصابة العمل بأن "التعويضُ الجزافي عن إصابة عمل، المُحدَّد بقيمة قوة عمله، أيْ بقيمته في سوق العمل ممثلةً بالأجر، أحالَ العاملَ المصاب مجردَ بضاعةٍ فلا يُعامل بوصفه إنسان".

V. Rapport 1992 de la cour de cassation: accident de trajet, accident du travail, accident de mission. Op. cit. p 2.

فوفق هذا المفهوم المحدود للضرر لا ينظر المشرع إلى العامل إلا من زاوية قوة عمله وقدرته على الكسب، فيتعامل مع هذا المنكوب بجسده كما يُعامل آلةً صماء. راجع في ذلك: د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ١٠٣. فلا تعامله كإنسانٍ تأذّى، ليس في فقدان أو نقصان قدرته على العمل فحسب، وإنما في ذمته المالية وعواطفه وكرامته أيضاً.

"Dans le cadre de la réparation forfaitaire la victime d'un accident du travail est réduite à la seule valeur de sa force de travail représentée par le salarié elle est ainsi considérée comme une vulgaire marchandise et non comme un être humaine à part entière".

2 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Améliorer la législation des accidents du travail, faux problèmes et vrais impasses. Op.cit. p 685.

3 Rapport 1992 de la cour de cassation: accident de trajet, accident du travail, accident de mission. Op. cit. p 8.

ويمكن القول بأن مبدأ التعويض الجزافي قد شارفَ النهاية.

TABUTEAU. Didier: Vers une réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles ?, Droit social, n°3, mars, 2001. p 304.

يُعلّق الدكتور عدنان سرحان على التعويض الجزافي عن إصابة العمل بالقول: "إذا كانت أحكام قانون ١٨٩٨ تشكل -عند صدوره- رائعةً من روائع القانون فإن هذه الرائعة، ومنذ وقتٍ ليس بالقريب، قد نخرَتها إلى العظم رياح السنين وبدأت تترنح

وبدأت محاولاتُ التغيير من الجانب الفرنسي، وذلك في تقريرٍ نُشر في ملحق قانون تمويل الضمان الاجتماعي لعام ٢٠٠٣، إذ عرضت الحكومة الفرنسية مشروعَ دراسة جدوى الانتق ال إل ى مرحل ة التعويض الكامل عن إصابة العمل، وطالبتْ بتشكيل لجنةٍ خاصةٍ بذلك[١].

وقد عُرض مشروع تعديل المادة L 400 CSS لتطبيق مبدأ التعويض الكامل عن إصابة العمل إلا أن هذا الاقتراح رُفض، إذ عدَّت اللجنة المختصة أنه من غي ر المناس ب تع ديلُ مب دأ التع ويض الجزافي[٢].

وعلى الرغم من ذلك، يُساند الفقهُ تطبيقَ مبدأ جزافية تعويض إصابة العمل في حال كان المُتس بِّب بوقوع الإصابة مجهولاً، أو كان لخطأ العامل المصاب دورٌ في وقوعها[٣].

فالمقارنةُ بين تعويض إصابة العمل والتعويض وفق القانون الم دني تُظه رُ أن المس تفيدين م ن تعويض إصابة العمل – في بعض الأحيان– أفضل وضعاً من المصابين المستفيدين م ن التع ويض

تحت ضربات المنتقدين على الرغم من محاولات التشريع والقضاء اليائسة في إعادتها إلى الحياة، ولم يبقَ إلا أن تتدخل يدٌ حاني ة توجِّه لها رصاصةُ الرحمة فتنفيها من حاضر القانون إلى تاريخه".

يُنظر: د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ١٥٢. "...وأحكامه قد تجاوزها الزمن ووجب إيداعها متحف القانون أو محلات الخردة القانونية".

أيضاً: د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ٧٣.

[1] GRASER. M, MANAOUIL. C, DOUTRELLOT. C, JARDE. O. Op.cit. p 555.

ففي استجواب تقدم به أحد نواب مجلس الشيوخ الفرنسي إلى وزير الوظيفة والتضامن حول تعويض إصابة العمل أشارَ هذا الأخير إلى وجوب استمرار تطور نظام تعويض إصابة العمل، وأن يأخذ في الحسبان تَطلُّع المصابين إلى تعويضٍ أفضل عن إص اباتهم، وهو ما تعكِف عليه اللجنة المختصة بوضع اقتراحاتٍ حول ذلك [السؤال رقم ٢٧٨٥٨، منشور ف ي الجري دة الرس مية بتـ اريخ ٢٨-٩-٢٠٠٠، ص ٣٢٩٧، والجواب منشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ١٤-٦-٢٠٠١، ص ٢٠٠٨].

www.senat.fr.

[٢] المادة ٣٧ من مشروع قانون تحسين السلامة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية المقدم بتـ اريخ ٢٣-١٠-٢٠٠٧ Titre VIII التعويض الكامل لضحايا إصابة العمل. وقد اقترح الشركاء الاجتماعيون [الممثلون عن العمال وأصحاب الأعم ال] ف ي الاتف اق الموقع بتاريخ ١٢ آذار ٢٠٠٧ تطويرَ التعويض الجزافي ليصبح أكثرَ مراعاة لحالة كلِّ مصابٍ ع ل ى ح دة، ع ل ى أن ت راع ي الإجراءاتُ المقترحة الوضعَ المالي لفرع إصابة العمل لدى المؤسسة التأمينية. وقد تم رفض هذا التع ديل بحج ة أن التع ويض الجزافي يُعدُّ أحد أسس المصالحة التاريخية بين العمال وأصحاب الأعمال وفق قانون ٩ نيسان لعام ١٨٩٨ ومقابلاً لقرينة الإس ناد المهني للحادث الذي يقع في أثناء العمل من دون حاجةٍ للبحث في وجود خطأ صاحب العمل الذي منح حصانةً مدنية. فضلاً ع ن أن قاعدةَ التعويض الكامل عن إصابة العمل لا تُطبَّق في أي دولةٍ أوربية تُفرد لتعويض إصابة العمل أحكاماً خاصة، إذ لا تَجمَ ع بين قرينة الإسناد المهني والتعويض الكامل. [استجواب رقم ٠٢٢١٥ منشور في الجريدة الرسمية لمجلس الشيوخ الفرنسي بتاريخ ١٨-١٠-٢٠٠٧، ص ١٨٥٨، والجواب منشور في الجريدة الرسمية لمجل س الش يوخ الفرنس ي بتـ اريخ ٢١-٨-٢٠٠٨، ص ١٧١٠. www.senat.fr].

[3] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 561.

المدني، كما في حال لم يُعرفْ سببُ الحادث، ولم يكن ممكناً أن ينسبَ إلى صاحب العمل، أو في حال وقع الحادث بسبب إهمالِ العامل أو بخطئه الذي لم يتجاوز حدًّا من الجسامة[1].

فيَضمن المصاب- في هذه الحالات- تعويضَ إصابة العمل، الذي قد يفقد الحقَّ فيه في حال طُبِّقت قواعدُ القانون المدني[2].

إلا أن تعويضَ إصابة العمل، وإنْ اتسعت معاييره وضمَّ بعض صورِ التعويض المدني، فإنه يبقى بعيداً عن هذا الأخير.

وتثور- لدى البحث في جزافية تعويض إصابة العمل- مسألةُ عدم المساواة في التعويض، والتي نلاحظ أثرَها السلبي في حال تعدَّدت ضحايا الإصابة الواحدة. وهو ما يُبينه الفقيه الفرنسي Gérard. LYON-CAEN من خلال الواقعة التالية: "إذا صدمت شاحنةٌ تابعةٌ لمنشأة صاحب العمل دراجتيْن، يقود الأولى أحد عمال هذه المنشأة، أما الثانية، فيقودها شخصٌ لا يعمل في المنشأة، ففي هذه الحالة، لن يحصلَ المصاب الأول إلا على تعويضٍ جزافي وفق قانون إصابة العمل، في حين يُعوَّض الثاني وفق قانون بادينتر Badinter عام ١٩٨٥ تعويضاً كاملاً" [3].

فضلاً عن أن التعويضَ المستحق للعامل يختلفُ باختلاف الشخص الذي تسبَّب بوقوع الإصابة؛ فإنْ كان صاحب العمل، ارتطمَ العامل المصاب بجدار الحصانة، وإنْ كان شخصاً غريباً – وليَتمنَّ العامل ذلك- فسيحصل على التعويض الكامل عن الضرر وفق القواعد العامة في القانون المدني[4].

وتتمثل حالةُ عدم المساواة – التي يُتَّهم بها تعويضُ إصابة العمل- بين كلٍّ من المصابين بإصابات مهنية وسواهم من المصابين بإصاباتٍ طبيعية بإمكان استفادة الفئة الثانية من تعويضٍ كامل وفق قوانينَ

---

[1] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦١٨.

[2] وقد ينتج من جزافية التعويض وتدنيه مقارنةً مع التعويض الكامل المستحق وفق القواعد العامة أن يكون الرجوعُ على صاحب العمل بمقتضى القواعد العامة للمسؤولية أجدى للعامل من رجوعه عليه وفق النظام القانوني لإصابة العمل. يُنظر: د. جلال ابراهيم، مرجع سابق، ص ٢٢٠. فيُفضَّلُ عدم إثارة مهنية الإصابة تلافياً للاصطدام بتطبيق قاعدة الحصانة.

إلا أن نظرةَ المشرع إلى العامل المصاب قد تطورت مع الزمن، فلم يَعُدْ أداةً من أدوات العمل تُقاس بالخسارة الناشئة عن عُطل أصابها، وإنما بمقدار ما كان يقوم به من دورٍ إنتاجي، فأضحى يُنظر للعامل المصاب كإنسانٍ تأثَّرت قدراته الإنتاجية، بالإضافة إلى قدراته على القيام بأعباء الحياة اليومية العادية، وحتى دوره الاجتماعي تجاه أسرته وأثر نظرة مجتمعه إليه كعاجزٍ والظروف النفسية التي يعيشها نتيجةَ ذلك. كلُّ هذه المعايير باتَ المشرع يهتم بها عند تقدير التعويض. يُنظر: دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٢٧.

[3] قانون ٥ تموز لعام ١٩٨٥ حول تعويض ضحايا حوادث السير.

HESSE. Philippe-Jean, MEYER. Francis, CHAUMETTE. Patrick. Op.cit. p 2.

وقد استبعد هذا القانون القوةَ القاهرة كسببٍ يَعفي من المسؤولية. وفي حال استفاد المصاب من أحكامه فلا تجوز له المطالبة بالتعويض وفق القانون المدني بعد ذلك. .www.wikipedia.fr

[4] د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ١١٠.

خاصة، كما هو الحال بالنسبة إلى حوادث السير والإرهاب، فضلاً عن تغطية هذا التعويض لأضرار لا يُعوِّض عنها تعويض إصابة العمل إلا ضمن استثناءاتٍ معينة[١].

وتَطرح قضيةُ عدم المساواة تلك سؤالاً مهماً حول مدى دستورية نصوص التعويض الجزافي عن إصابات العمل. ألا تُعدُّ مخلةً بمبدأ المساواة أمام القانون، مما يعني جوازَ الطعن بعدم دستوريتها؟

هذا ما تبناه بعض الفقهاء الفرنسيين، إذ يرَون أنه، وإنْ كان من حقِّ المشرع أن يُنظِّم التعويضَ عن أضرارٍ معينة بقوانينَ خاصة، فإن هذا الحقَّ مرتبطٌ باحترام نصوص هذه القوانين لمبدأ المساواة، فلا يجوز لها أن تقرِّر تعويضاً يقلُّ عن ذلك الذي تقرِّره القواعدُ العامة وفق القانون المدني[٢].

ويرى القائلون بعدم الدستورية أن إقرارَ قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي لمبدأ التعويض الجزافي للعامل قد جَعلَ المؤمَّن عليه هو صاحبُ العمل لا العامل، وذلك خلافاً للنصوص الخاصة بالتعويض عن الإصابات الجسدية وفق أنظمة التأمين، التي تضمن التعويضَ الكامل للمضرور. بينما يُخالف بعض الفقهاء ذلك الرأي، فيرَون أنه ليس من المحتَّم أن يكون التعويض عن إصابات العمل كاملاً؛ فمبدأُ التعويض الكامل للضرر لم يصبح بَعْدُ مبدأً دستورياً في فرنسا. حتى إن المبدأ الدستوري الخاص بالتعويض لم يشترط أن يكون التعويض كاملاً، وإنما أوجب استحقاقَ كلِّ مضرورٍ بخطأ غيره على التعويض. وعلى ذلك، فليس من نصٍ قانوني يمنع أن يكون هذا التعويض - باختيار المشرع- جزافياً أو مُحدَّداً بسقفٍ أعلى، وذلك لمقتضياتِ تحقيق الموازنة مع مصلحة المسؤول عن الضرر، وربما المصلحة العامة[٣].

---

[1] Rapport: Spécificités de la prise en charge des ATMP par notre système de protection sociale. Op.cit. p 17.

[٢] د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ١٠٥ وما بعدها.

[٣] يُنظر: د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ١٠٧.

المبحث الثاني

الجزافية تطبيقٌ لقاعدة الحصانة

تُعدُّ الجزافية أهمَّ خصائص تعويض إصابة العمل، فما هي سوى تطبيقٍ لقاعدة الحصانة التي تَحجب عن المصاب حقَّ المطالبة بالتعويض وفق القانون المدني، الذي يعني تقلّيصَ التعويض المستحق، سواء من حيث المقدار، أم من حيث الضرر الذي يَجُبُّه ذلك التعويض، فيتصف بالجزافية.

ولدراسة قاعدة الحصانة – كأحد المبادئ التي يقوم عليها النظام القانوني لإصابة العمل– يجب التعريف بها من خلال البحث في مصدرِها القانوني، والأطراف المستفيدة من تطبيقها، فضلاً عن الاستثناءات التي تَرِدُ على هذا التطبيق.

وبناءً على ذلك، سيَضم هذا المبحث مطلبيْن، يتناول الأولُ التعريفَ بقاعدة الحصانة، بينما يتناول الثاني استثناءاتِ تطبيقها.

المطلب الأول– التعريف بقاعدة الحصانة L'immunité

للتعريف بقاعدة الحصانة، يجب تحديدُ مصدرها القانوني، والأطراف المستفيدة من تطبيق هذه القاعدة، وهما مسألتان سيتناولهما فرعَا هذا المطلب.

الفرع الأول–المصدر القانوني لقاعدة الحصانة

لم تُقرَّر المسؤولية الآلية لصاحب العمل عن إصابة العمل من دون مقابل، فإلى جانب جزافية التعويض ومحدودية الأضرار المُعوَّض عنها، تُعدُّ قاعدة الحصانة أحدَ آثار مبدأ جزافية التعويض، والمقابلَ الثاني لإقرار المسؤولية الآلية، فهي عائقٌ أمام العامل –من حيث المبدأ– لمطالبة صاحب العمل بالتعويض عن إصابة العمل وفق القواعد العامة للمسؤولية المدنية[١].

وقد وردت قاعدة الحصانة في نصوص غالبية القوانين، وتناولها كلٌّ من القانون السوري[٢]، المصري[٣]، والقانون الفرنسي[٤].

---

[1] BUHL. Michel. Op.cit. p 233.

[٢] المادة ٤٧.

[٣] المادة ٦٨.

[٤] المادة L451-1 CSS.

ومن القوانين ما لا ينص صراحةً على تلك القاعدة، كقانون العمل الإماراتي، الذي ينظِّم حقَّ العامل الأجنبي، إذ لم يمنع العاملَ – الأجنبي– المصابَ صراحةً من مطالبة صاحب العمل بالتعويض وفق القواعد العامة للمسؤولية المدنية.

بيْدَ أن الاجتهادَ القضائي الإماراتي قد تبنى قاعدة الحصانة في قراراتٍ عدَّة، إذ علَّق حقَّ المطالبة بالتعويض وفق القانون المدني على وقوع الإصابة بسبب خطأ صاحب العمل الشخصي أو خطأ أحد تابعيه[1].

ولا ينص القانون اللبناني على قاعدة الحصانة، إلا أن الاجتهادَ الفقهي اللبناني يرى أن النصَّ الذي يجيز للمؤسسة التأمينية الرجوعَ على الغير المُتسبِّب بوقوع إصابة العمل بما تكلَّفته من تعويضاتٍ قد جاء عاماً لم يستثنِ صاحبَ العمل. وعلى ذلك، فلم ينص صراحةً على حماية صاحب العمل من الرجوع عليه من قِبل المؤسسة التأمينية، إلا أن من مقتضيات العدالة الرجوعُ عليه في حال ارتكب خطأً مُميَّزاً أو فعلاً عمدياً[2].

وفي غياب النص القانوني على قاعدة الحصانة، ومن ثَمَّ، جوازُ مطالبة المصاب صاحبَ العمل بتعويضٍ مُكمِّل لتعويض المؤسسة التأمينية، يلجأ أصحابُ الأعمال إلى التأمين من هذه المسؤولية المدنية لدى الشركات الخاصة. وقد يكون هذا التأمين إلزامياً كما في القانون الانكليزي[3].

---

[1] قرارات المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية في الطعون ١١٦-١٢٧-١٥٣ لسنة ١٥ القضائية، جلسة يوم الثلاثاء الواقع في ١٦ تشرين الثاني لعام ١٩٩٣، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المواد المدنية والتجارية والشرعية المدنية والأحوال الشخصية، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة، س ١٥-ع ٣، ص ١٤١٨ وما بعدها، وحكمها في الطعن رقم ٢٣١ مدني لسنة ٢١ ق جلسة ٣٨ [وردت هكذا] /٢٠٠١/٣/، مجموعة الأحكام، السنة ٢٠٠٢، العدد الثاني، صفحة ٥٤٩. وقرارات محكمة تمييز دبي كحكمها في الطعن رقم ٢١٩ لسنة ٢٠٠٠ حقوق جلسة ١٠ كانون الأول ٢٠٠٠، مجلة التشريع والقضاء، مجموعة الأحكام القضائية الصادرة عن المكتب الفني لمحكمة التمييز، العدد ١١، كانون الأول لعام ٢٠٠٠، الرقم ١٤٥، ص ١٠٢٤ وما بعدها، وحكمها في الطعن رقم ٤٢١ لسنة ٢٠٠٢ حقوق جلسة ٢٠٠٣/٢/٢، مجموعة الأحكام، العدد ١٤، ٢٠٠٣، ج١، ص ١٨٠. مذكورة لدى: د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ٨٣ وما بعدها.

[2] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٥١٧.

وتجدر الإشارة إلى أن القانونَ اللبناني المطبق سابقاً قد تناول قاعدةَ الحصانة، إذ لا يحق للأجير-العامل- التذرع بسبب الإصابة التي يتعرض لها في أثناء العمل أو بمناسبته بأيِّ نصٍ قانوني غير أحكام هذا المرسوم الاشتراعي [المادة الثانية من المرسوم اللبناني رقم ١٣٦-١٩٨٣]. تُنظر: اجتهادات محكمة النقض اللبنانية، قضايا العمل، اجتهادات، نزاعات عمل فردية وجماعية، إعداد: نبيلة زين، مرجع سابق، ص ٤٠١.

ولم ينص أيٌّ من القانون الانكليزي، الايرلندي، الدانماركي، أو القانون الهولندي على قاعدة حصانة صاحب العمل.
HESSE. Philippe-Jean, MEYER. Francis, CHAUMETTE. Patrick. Op.cit. p 4.

[3] BLANDIN. Marie-Chantal. Op.cit. p 661.

والحصانةُ – وفق النصوص القانونية التي تتناولها– حصانةٌ مدنية[1] تحمي صد احب العم ل م ن المسؤولية المدنية، ومن مطالبة المصاب إيَّاه بالتعويض أمام القضاء المدني، فلا تمتدُّ إلى المسد ؤولية الجزائية التي تترتب على فعله الذي سَبَّب إصابةَ العمل.

وبالنص على قاعدة الحصانة يمتنعُ على المصاب، أو على أيٍّ من المستحقين عنه، الرجوعُ عل ى صاحب العمل أو أحد تابعيه وفق القواعد العامة للمسؤولية المدنية أمام القضاء المدني، أو حتى الدخول كطرفٍ مدني في الدعوى الجزائية[2].

إلا أن استفادةَ صاحب العمل من تطبيق قاعدة الحصانة، وفق القانون الفرنسي، لا تحول دون زيادة نسبة الاشتراك في تأمين إصابة العمل، والتي تترتب على إصابات العمل التي تق ع ف ي منش أته[3]. وبذلك، فإنه يتحمل جزءاً من العبء المالي عن تلك الإصابات على الرغم من تطبيق قاعدة الحصانة.

الفرع الثاني– الأطراف المستفيدة من تطبيق قاعدة الحصانة

وفق قاعدة "كلُّ حق شخصي يقابله التزام"، فإن منحَ أطرافٍ حقَّ الاس تفادة م ن تطبي ق قاع دة الحصانة إنما يُقابله التزامُ أطرافٍ أخرى باحترام هذا الحق. وبناءً عل ى ذل ك، فبتناولن ا موض وعَ المستفيدين من تطبيق قاعدة الحصانة نَتبيَّن الأطرافَ التي تلتزم بهذه القاعدة تجاه هؤلاء المس تفيدين.

يستفيد من تطبيق قاعدة الحصانة ثلاثة أطراف: المؤسسة التأمينية، صاحب العمل، والعامل[4].

أولاً–المؤسسة التأمينية

ينص القانون السوري على عدم جواز تمسك العامل المصاب تجاه المؤسسة التأمينية بأحك ام أيِّ قانونٍ آخر سوى قانون التأمينات الاجتماعية للمطالبة بتعويضٍ عن إصابة العمل[5].

---

[1] Rapport: Spécificités de la prise en charge des ATMP par notre système de protection sociale. Op.cit. p 1.

[2] MEISART. François: Les responsabilités civiles de l'employeur en matière d'hygiène de sécurité et de conditions de travail. Le journal électronique: www.village-justice.com. 10/05/2004.

كما في حالة المطالبة بالتعويض أمام هذا القضاء الجزائي والمُرافقة لتقديم الشكوى بجريمة التسبُّب بالجروح أو الإصابات الجسدية غير المتعمدة المؤدية إلى الوفاة أو العجز، فبحرمان العامل إقامةَ هذه الدعوى يزول الهدفُ من تقديم الشكوى. د.عدنان سـ رحان، مرجع سابق، ص ٨٣.

[3] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Améliorer la législation des accidents du travail, faux problèmes et vrais impasses. Op.cit. p 687.

[4] المستفيدون من القاعدة هم –عموماً– المستفيدون من التعويض الجزافي عن إصابة العمل – العامل المصاب والمستحقون عنه– بالإضافة إلى الغير.

[5] المادة ٤٧.

كما ينص القانونان المصري والفرنسي على حُكمٍ مشابه، إلا أنهما ينصان صراحةً على التزام كلٍّ من المصاب والمستحقين عنه بقاعدة الحصانة تجاه المؤسسة التأمينية[1]، في حين أغفل المشرع السوري ذكرَ المستحقين عن المصاب[2].

وبموجب هذه القاعدة، فالتعويضُ عن إصابة العمل المستحق للمصاب مُحدَّدٌ بما قرَّره قانون التأمينات الاجتماعية[3]، والمؤسسة التأمينية محصَّنةٌ من مطالبَتها بتعويضٍ سوى التعويض الجزافي الذي تلتزم به تجاه المصاب، فليس لهذا الأخير المطالبة بتعويضه وفق قانونٍ آخر، من مثل القانون المدني.

ثانياً- صاحب العمل

ينص القانون السوري على عدم جواز مطالبةِ المصابِ صاحبَ العمل بالتعويض وفق أحكام أيِّ قانونٍ، ما لم تقع الإصابة بسبب ارتكابه خطأً جسيماً[4].

كما ينص القانون المصري على حُكمٍ مشابه، إلا أنه لم يشترط - لتلك المطالبة- جسامةَ الخطأ المرتكب من قِبل صاحب العمل[5].

وقد حَصَرَ القانون الفرنسي أيضاً حقَّ المصاب- أو المستحقين عنه- بالتعويض الجزافي عن إصابة العمل، وحَجَبَ عنهم مطالبةَ صاحب العمل[6]، حتى في حال ارتكَب خطأً غير مغتفر[7]، اللهمَّ ما لم يرتكب هذا الأخير فعلاً عمدياً[8].

وبناءً على ذلك، ليس للمصاب الرجوعُ على صاحب العمل، سواء على أساس المسؤولية عن الأشياء أم على أساس المسؤولية عن فعل الغير[9].

---

[1] تُنظر المادة ٦٨ من القانون المصري، والمادة L 451-1 CSS من القانون الفرنسي.

[2] وقد أدى إغفالُ المشرع السوري ذكرَ مستحقي المصاب إلى نشوء خلافٍ - كما سيأتي تفصيله-حول تفسير سبب هذا الإغفال.

[3] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٤١.

[4] المقطع الثاني من المادة ٤٧.

[5] المقطع الثاني من المادة ٦٨: "... كما لا يجوز لهم - أيْ المصاب والمستحقون عنه- ذلك أيضاً بالنسبة لصاحب العمل إلا إذا كانت الإصابة قد نشأت عن خطأ من جانبه".

[6] المادة L 451-1 CSS.

[7] راجع المادة L 452-1 CSS. وهو ما يختلف - كما سيأتي تفصيله-عن كلٍّ من القانون السوري الذي اشترط الخطأ الجسيم الذي يقع في درجةٍ أقل بالنسبة إلى الخطأ غير المغتفر، وعن القانون المصري الذي تطلب مجردَ ارتكاب صاحب العمل خطأً عادياً.

[8] المادة L452-5 CSS.

[9] د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٢٦.

فارتطامُه بدَعامات الآلة أو بمركبة نقل البضائع، أو إصابته بصدمةٍ نفسية بعد الاعتداء عليه معنوياً من قِبل أحد نزلاء الفندق الذي يعمل فيه، لا يُمكّن العامل من مطالبةِ صاحب العمل أمام القضاء المدني بأيٍّ تعويضٍ وفق أحد أسس المسؤولية المدنية.

أما في حالة تقاسم المسؤولية عن إصابة العمل بين صاحب العمل والغير، يقتصر حقُّ المصاب بمطالبة هذا الأخير بالتعويض أمام القضاء المدني، ولا يحق له مطالبةَ صاحب العمل[1].

ولا يُعدُّ صاحبُ العمل محصَّناً من مطالبة العامل المصاب فحسب، وإنما من مطالبة الغير أيضاً، وذلك ما لم يرتكب صاحب العمل خطأً جسيماً، وفق القانون السوري- أو فعلاً عمدياً- وفق القانون الفرنسي. فوفق هذا القانون الأخير، ليس للغير الذي حُكِمَ عليه -وفق القضاء المدني- بتعويض العامل المصاب عن إصابة العمل الرجوعُ على صاحب العمل أو أحد تابعيه ما لم يرتكب صاحبُ العمل فعلاً عمدياً يُخوّل الغيرَ الرجوعَ عليه ضمن حدود مسؤوليته عن الإصابة[2].

فقد رفضت محكمة النقض الفرنسية رجوعَ الغير، الذي قام بتعويضِ المصاب عن الضرر بكامله، على صاحبِ العمل المشترِك معه في المسؤولية عن وقوع الإصابة أو حتى تابعيه أو شركة المؤمن لديها، وذلك على أساس أنه ليس لهذا الغير حقوقٌ تتجاوز حقوقَ المصاب تجاه صاحب العمل[3].

كما تُطبَّق قاعدةُ الحصانة أيضاً في حال وُضع العامل تحت تصرف المنشأة المستخدِمة، فليس للعامل الذي وقعت له إصابةُ عملٍ في هذه المنشأة أن يُطالبَ صاحبَ العمل في هذه المنشأة، أو أحد تابعيه، بتعويضٍ وفق قواعد المسؤولية المدنية[4].

والأصلُ ألا يَقتصرَ نطاقُ حصانة صاحب العمل على أفعاله الشخصية التي تسببَّت بوقوع إصابة العمل، وإنما يمتد إلى أفعالِ تابعيه كونه يُسأل عن أفعالهم في حال سبَّبت الإصابة[5].

---

[1] Cass.civ2 e, 25 nov. 2004. pourvoi n° 2-14.018. www.courdecassation.fr.

[2] Cass. Ass.plén., 31 oct. 1991. Bull 1991, n° 6, p 9, Cass.soc., 12 mars. 1992. Bull 1992, n° 180, p 111.

V. Rapport 1992 de la cour de cassation: accident de trajet, accident du travail, accident de mission. Op. cit. p 5.

Cass.Ass.plén., 31 oct.1991, pourvoi, n° 88-19.689, n° 88-17.449 et n° 83-11.514. www.courdecassation.fr.

وفيما عدا حالة الفعل العمدي ليس للغير الرجوع على صاحب العمل أو تابعه أو شركة تأمين صاحب العمل.

Cass.civ2e, 5 nov 1998, n° 260, n° 97-10-818. CA. Montpllier, 7 nov 1996. www.courde cassation.fr.

[3] Cass.Ass,plen., 31 oct 1991, JCP, 1992, 268, note Y.SAINT-JOURS, DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 885.

[4] Cass.soc, 30 janv. 1985, Bull. n° 71, DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 877.

[5] المادة ١٧٥ من القانون المدني السوري : "١- يكون المتبوع مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع متى كان واقعاً منه في حال تأدية وظيفته أو بسببها -٢- تقوم رابطة التبعية ولو لم يكن المتبوع حراً في اختيار تابعه متى كانت له عليه سلطةٌ فعلية في رقابته وفي توجيهه".

إلا أن الاجتهادَ القضائي السوري خرج على هذه القاعدة باستبعاده تطبيقَ قاعدة مسؤولية المتبـ وع عن التابع في هذا المجال[١].

أما الاجتهاد القضائي المصري، فقد تبنى موقفاً مخالفاً، إذ أكدت محكمة النقض المصرية مبدأ جواز رجوع العامل المصاب على صاحب العمل على أساس مسؤوليته عـ ن أعمـ الِ تابعيـ ـه[٢]، ذلـ ك أن مسؤولية المتبوع عن تابعه لا تُعدُّ مسؤوليةً ذاتية وإنما مسؤولية الكفيل المتضامن، مصدرُها القانون لا العقد[٣].

وبناءً على ذلك، لا مجالَ لتطبيق النص القانوني المتعلق بتطبيق قاعدة حصانة صاحب العمل، إذ لا يُسأل هذا الأخير على أساس مسؤوليته الذاتية عن خطئه الشخصي وإنما على أساس مسؤوليته ككفيـ لٍ متضامن[٤]. فالخطأُ الذي ارتكبه أحد العمال التابعين -والذي تعذَّر تحديدُه شخصاً- عندما أدار مفتـ احَ تشغيل الآلة في أثناء قيام العامل بصيانتها مما أدى إلى إصابته في أثناء دوران محركها، فـ إن عـ دم إمكان تحديدِ هذا العامل التابع من بين مجموع العمال لا يمنعُ من إقامة مسؤولية صاحب العمل عـ ن أعمال تابعه غير المشروعة طالما ثبتَ أن الحادث قد وقع بسببها[٥].

وللمصابِ – وفق هذا الاتجاه- الرجوعُ على صاحب العمل أيضاً في حال كان هذا الأخير مسؤولاً عن أفعالِ الغير، ذلك أن أساسَ المسؤولية، في هذه الحالة، لا يرتكز إلى وجود خطأٍ شخصي ارتكبـ ـه صاحبُ العمل، وإنما إلى كونه كفيلاً للمسؤول[٦].

---

[١] نقض سوري رقم ٣٤ أساس عمالي ١٠ تاريخ ١٩٧٣/١/٢٨ غرفة عمالية ثانية، ونقض سوري رقم ١٨٤٢ أساس ٢٨٣ تاريخ ٢٤-٨- ١٩٦٩.

"لا ترجع المؤسسة... على صاحب العمل بما دفعته للعامل المصاب إلا إذا كانت الإصابة قد نشأت عن خطأ جسيم من جانبـ ـه، أو تَخلُّف عن الاشتراك أو عن الإبلاغ بما سيزيد نسبة الاشتراك، ولا تُطبق هنا قواعد مسؤولية التابع والمتبوع" مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤١٩.

[٢] فالمتبوعُ مسؤولٌ عن الضرر الذي يُحدثه تابعه بفعله غير المشروع متى كان واقعاً منه حال تأدية وظيفته أو بسببها. [الفقـ رة ١ من المادة ١٧٤ من القانون المدني المصري].

[٣] نقض مصري رقم ٧٧٤ سنة ٤٤ ق جلسة ١٩٨١/١٢/٦، نقض مصري رقم ٥٧٣/ لسنة ٤٥ جلسـ ـة ١٩٨١/١/١١، مـ ذكور لدى: د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٧٥؛ د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٣٢٩ ؛ د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٩٨ ؛ محمد الفـ ولي، مرجـ ع سـ ابق، ص ٧٩.

[٤] نقض مصري رقم ٤٨٦١ لسنة ٦١ ق جلسة ١٩٩٧/١٢/٢٨ س٤٨ ج ٢ ص ١٥٨٤، ونقض مصري رقم ٨٨٨ لسـ ـنة ٤٣ ق جلسة ١٩٧٧/٤/٢٦ ص ١٠٥٥، ونقض مصري رقم ١٣٦٦ لسنة ٥٥ ق جلسة ١٠-١١-١٩٨٨، مذكورة في: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ٥، مرجع سابق، ص ٩٢٩؛ عبد العزيز سليم: قضايا التعويضات. د. ن/ القاهرة، ط٣، ١٩٩٦، ص ٣١٥.

[٥] نقض مصري رقم ٤٨٦١ لسنة ٦١ ق جلسة ١٩٩٧/١٢/٢٨ س٤٨ ج ٢ ص ١٥٨٤.

[٦] د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٣٣٠ ؛ د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجـ ع سابق، ص ٢٧٥.

ووفق الفقه الفرنسي التقليدي، فإن وقوعَ الإصابة بخطأٍ غير مغتفر ارتكبه التابع لا يُخوِّل المؤسسةَ التأمينية الرجوعَ على صاحب العمل بصفته مسؤولاً عن أفعال تابعه، وذلك اعتماداً على حرفية النصوص[1].

إلا أن الفقهَ الفرنسي الحديث يُبرِّر حقَّ المؤسسة في الرجوع عليه بكونها تمارس دورَ المؤمِّن من الأخطار التي تقع في منشأة صاحب العمل[2].

هذا عن علاقة صاحب العمل بالمصاب فيما يتعلق بتطبيق قاعدة الحصانة، أما عن علاقة صاحب العمل بالمؤسسة التأمينية، فلا يجوز لهذه الأخيرة الرجوعُ عليه بما تكلَّفته بسبب التزامها بتعويض المصاب أو المستحقين عنه عن إصابة العمل إلا في حالة ارتكابه خطأً مميَّزاً[3] أو إخلاله بالتزام الاشتراك في تأمين إصابة العمل[4].

وحصانةُ صاحب العمل من مطالبة المؤسسة التأمينية حصانةٌ يفرضها المنطق، نظراً إلى طبيعة العلاقة التي تَربط صاحبَ العمل بالمؤسسة التأمينية، التي انتقل -بمقتضاها- التزامُ تعويض إصابة العمل إلى المؤسسة التأمينية وتم إعفاءُ صاحب العمل منها مقابل تأديَته اشتراكاتِ هذا التأمين، مما يَستتبع حصانته – من حيث المبدأ – من رجوعها عليه بذلك التعويض.

ثالثاً- العامل

القاعدةُ أن للمصاب حقَّ الرجوعِ على التابع أو على المتبوع، أو على كِليهما معاً للمطالبة بالتعويض عن الإصابة كونهما مسؤولَيْن بالتضامن[5]، وإذا كان تطبيق هذه القاعدة مُعطَّل بسبب حصانة صاحب العمل من مطالبته بالتعويض، فإنها تطبق بالنسبة إلى التابع المُتسبِّب بوقوع الإصابة، إذ أكَّد الاجتهاد القضائي السوري عدم تطبيق قواعد مسؤولية المتبوع عن التابع[6]. وعلى ذلك، ليس للتابع حصانةٌ تمنع المصابَ من مطالبته إيَّاه بالتعويض وفق القانون المدني كمسؤولٍ عن فعله الشخصي- وإنْ كان خطؤه يسيراً – وفق المادة ١٦٤.

---

1 Cass.soc., 20 janv 1979, Bull n° 84, DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 878.

2 Cass.soc., 12 oct 1989, Bull n° 589, DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 878.

٣ وذلك وفق تحديد كلِّ قانونٍ لدرجة جسامة الخطأ.

٤ راجع نص المادتيْن ٣٧-٧٩ من القانون السوري حول حكم إخلال صاحب العمل بالتزام الاشتراك في تأمين إصابة العمل.

٥ نقض سوري رقم ٣٠٧٦-١٠٧٧ تاريخ ٢١-٦-١٩٨٠، قضية ١٥٣٨ أساس لعام ١٩٩٥، قرار رقم ٨٢٤ تاريخ ٢٧-٤-١٩٩٥، مجلة المحامون السورية، العددان ٩-١٠ لعام ١٩٩٦ لسنة ٦١، ص ٩٥٨.

٦ راجع نقض سوري رقم ٣٤ أساس عمالي ١٠ تاريخ ١٩٧٣/١/٢٨ غرفة عمالية ثانية، ونقض سوري رقم ١٨٤٢ أساس ٢٨٣ تاريخ ٢٤-٨- ١٩٦٩.

وذلك خلافاً للقانون الفرنسي، إذ يستفيد العاملُ -كصاحب العمل- من تطبيق قاعدة الحصانة، وذلك في نطاق علاقته بالعمال في المنشأة التي يعمل فيها، فليس لهذا العامل- في حال وقعت له إصابةُ عمل- مطالبةُ أحدهم، في حال ثبت ارتكابه الفعل مُسبِّب الإصابة، وفق قواعد المسؤولية المدنية[1].

وتُطبق هذه القاعدة كذلك في حال وُضع العامل تحت تصرف المنشأة المستخدمة، فليس لأحدِ عمال هذه المنشأة، الذي تعرَّض لإصابة عمل-مطالبته في حال تسبَّب خطؤه بوقوعها[2].

كما أنه ليس للعامل الذي وقعت له إصابةُ عمل في المنشأة المستأجِرة – كما أسلفنا- أن يطالب صاحب العمل في هذه المنشأة – أو أحد تابعيه – بتعويضٍ وفق قواعد المسؤولية المدنية.

المطلب الثاني- استثناءاتُ تطبيق قاعدة الحصانة

تَرِدُ ثلاثة استثناءات من تطبيق قاعدة الحصانة، يتمثل الاستثناء الأول في صورة فعل، وهو خطأ صاحب العمل، بينما يتمثل الاستثناء الثاني في صورة واقعة، وهي حادث الطريق، أما الاستثناء الثالث، فيتعلق بصفة إحدى الفئات التي تشملها قاعدة الحصانة، وهي عدم توافر صفة المستحق القانوني. وسيتناول هذا المطلب الاستثناءاتِ الثلاثة في ثلاثة فروعٍ تباعاً.

الفرع الأول- خطأ صاحب العمل

يترتب على ارتكاب صاحب العمل خطأً جسيماً تَعطيلُ قاعدة الحصانة. وبذلك، تنتفي حمايته من رجوع العامل المصاب عليه بتعويضٍ مُكمِّل للتعويض الجزافي عن إصابة العمل، أو من رجوع المؤسسة التأمينية بما تكلَّفته من تعويض الإصابة تجاه العامل المصاب.

وهو ما أيَّده الاجتهاد القضائي السوري، إذ لم يُجز رجوعَ المؤسسة التأمينية على صاحب العمل بما تكلَّفته إلا إذا كانت الإصابة قد نجمت عن خطأٍ جسيمٍ من جانبه، ولا تُطبَّق -كما أسلفنا- قواعدُ مسؤولية التابع والمتبوع في هذه الحالة[3].

---

[1] المادة L451-1 CSS.

V. FAVENNEC-HERY. Françoise: L'obligation de sécurité du salarié, Droit social. n° 6, Juin, 2007. p 694.

[2] Ch. réunites, 8 janv.1908, D.1908, 1, 185. Cass.soc., 30 janv. 1985, b, n° 71, DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 877.

[3] نقض سوري، غرفة عمالية ثانية، رقم ٣٤ أساس عمالي ١٠ تاريخ ١٩٧٣/١/٢٨، وقرار مماثل رقم ١٨٤٢ أساس ٢٨٣ تاريخ ٢٤-٨-١٩٦٩. مذكورة لدى: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٥٧؛ قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، ص ٧٩.

وفيما يتعلق برجوع العامل المصاب على صاحب العمل، فإن ارتكابَ هذا الأخير خطأً جسيماً يُعدُّ استثناءً من تطبيق قاعدة الحصانة، يَسمح للمصاب بمطالبته بتعويضٍ مُكمِّل – وفق القانون المدني– يغطي الأضرارَ التي لا يشملها تعويضُ إصابة العمل، كالتعويضات المادية أو المعنوية[1].

أما القانون المصري، فيكتفي، لتعطيل قاعدة الحصانة، بارتكابِ صاحب العمل خطأً عادياً لا يتصف بالجسامة، فيحق للمصاب، في هذه الحالة، مطالبَته بالتعويض أمام القضاء المدني[2].

وخلافاً للاجتهاد القضائي السوري، لا يُطبق الاجتهاد القضائي المصري قاعدةَ الحصانة بالنسبة إلى تابعي صاحب العمل، إذ يُسأل هذا الأخير عن أخطاء تابعيه[3]. إلا أنه لا يُسأل على أساس مسؤوليته الذاتية – كما ذكرنا آنفاً– وإنما مسؤوليةَ الكفيل المتضامن، ومصدرها القانون لا العقد[4]، ذلك أن نطاقَ قاعدة الحصانة ينحصرُ في الخطأ الشخصي لصاحب العمل الذي يُرتب مسؤوليتَه الذاتية، فلا تَطالُ مسؤوليته ككفيلٍ متضامن عن خطأ أحد عماله[5].

إلا أن أثرَ الخطأ الجسيم في تطبيق قاعدة الحصانة يختلف في القانون السوري والمصري عنه في القانون الفرنسي، فوفق القانون السوري يُتيح الخطأُ الجسيم – والخطأ العادي وفق القانون المصري– المرتكَب من قِبل صاحب العمل رجوعَ العامل المصاب عليه وفق القواعد العامة للمسؤولية المدنية.

ولَمَّا كان الخطأ الجسيم يقلُّ في درجة جسامته عن الفعل العمدي، فإن هذا الأخير يُعطِّل قاعدةَ الحصانة أيضاً، فيُخوِّل المصابَ المطالبةَ بالتعويض وفق القانون المدني.

وخلافاً للقانونين السوري والمصري، تُعطَّل قاعدة الحصانة وفق القانون الفرنسي بصورةٍ جزئية في حال ارتكب صاحبُ العمل خطأً غير مغتفر، فليس للمصاب الرجوعُ عليه وفق أحكام القانون المدني، وإنما له الرجوع على المؤسسة التأمينية بتعويضاتٍ تكميلية مُحدَّدةٍ قانوناً[6].

---

[1] نقض سوري غرفة مدنية أولى، ٤٩٤/ أساس مدني ٦٨١ تاريخ ١٩٧٥/٥/١١، مجلة المحامون لعام ١٩٧٥/ص ٦٠٤ اجتهاد. [يُشترط في دعوى التعويض المدني تجاه صاحب العمل أن تكون الإصابة قد نشأت عن خطأ مهني جسيم من جانبه، وأن يكون التعويض الذي ستحدّده المحكمةُ وفق القواعد العامة يزيد على ما يقرره قانونُ التأمينات الاجتماعية، وفي هذه الحالة، فإن صاحب العمل يكون مسؤولاً عن الفارق بين التعويضين]، ويُنظر أيضاً: نقض ١٩٥/٦٣٨ تاريخ ١٩٨١/٢/٥، ونقض ١٧٦٤/ ١٥٤٠ وتاريخ ١٩٨٢/١٠/٢، ونقض ١٨٤/٢٠٥٨ تاريخ ١٩٨٢/١٠/١١.

[2] المقطع الثاني من المادة ٦٨.

[3] الفقرة ١ من المادة ١٧٤ من القانون المدني المصري: "يكون المتبوع مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع متى كان واقعاً منه حال تأدية وظيفته أو بسببها".

[4] نقض مصري رقم ٨٨٨ لسنة٤٣ ق جلسة ١٩٧٧/٤/٢٦ ص١٠٥٥.

[5] نقض مصري رقم ٤٨٦١ لسنة ٦١ ق جلسة ١٩٩٧/١٢/٢٨ س٤٨ ج٢ ص١٥٨٤.

[6] وفق نص المادة L452-3 CSS.

فرجوعُ المصاب وفق القانون المدني جائزٌ في حالة الفعل العمدي فقط[1]. إلا أن هذا الحكمَ يختلفُ بالنسبة إلى صاحب العمل إذ لا تُعطَّل قاعدةُ الحصانة تعطيلاً كاملاً تجاه المؤسسة التأمينية في حال ارتكَب خطأً غير مغتفر، فلها الرجوعُ عليه بالتعويضاتِ التكميلية التي التزمتْ بها تجاه المصاب.

الفرع الثاني- حادث الطريق

لم يكن الاجتهاد القضائي الفرنسي يستبعد حادثَ الطريق من نطاق تطبيق قاعدة الحصانة، فقد أكَّد قرارُ محكمة النقض الفرنسية عدم جواز مطالبة العامل المصاب صاحبَ العمل أو أحد تابعيه بالتعويض وفق القانون المدني[2].

إلا أن قانون ٦ آب لعام ١٩٦٣ أجاز تلك المطالبة[3]، باستثنائه حادثَ الطريق من نطاق تطبيق قاعدة الحصانة. فللمصاب الذي كُيِّفت إصابته بأنها حادث طريق مطالبةُ صاحب العمل بالتعويض وفق القانون المدني، وإنْ لم يقع الحادث بسبب ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر[4].

وينفرد القانون الفرنسي بهذه القاعدة[5]، وهي أحد الأحكام القانونية التي تُميِّز حادثَ الطريق من حادث العمل[6].

كما لا يُطبَّق حكمُ تعطيل قاعدة الحصانة بالنسبة إلى المؤسسة التأمينية أيضاً، فلها الرجوعُ على صاحب العمل – وذلك بصفة الغير – للمطالبة بتعويضاتِ إصابة العمل الذي التزمت بها تجاه المصاب[7].

---

[1] المادة L 452-5 CSS.

[2] Cass.ch, réunites, 27 juin. 1962, Bull.civ, ch, r. n°405. Dalloz, 1962, 41e cahier, p 717, note RAUST, JCP. 1962.

[3] وفق المادة L 455- lCSS.

[4] Rapport 1992 de la cour de cassation: accident de trajet, accident du travail, accident de mission. Op. Op. cit. p 2.

[5] المادة L 455-1 CSS: "في حال كان الحادث الذي تعرض له العامل وفق المادة L 411-2CSS -أيْ حادث طريق- قد وقع بسبب صاحب العمل أو أحد تابعيه أو- بشكلٍ أعم- بسبب شخصٍ ينتمي إلى المنشأة التي يعمل فيها المصاب، فتُطبَّق تجاه المسؤول عن الحادث أحكامُ المواد: L 454-1 CSS– L 455-2 CSS، أيْ مطالبته بالتعويض وفق القانون المدني.

[6] كان من نتائج صدور القانون الفرنسي رقم ٥٨-٢٠٨ تاريخ ٢٧-٢-١٩٥٨ حول التأمين الإلزامي على المركبات منحه وضعاً أفضلَ لضحايا حوادث الطريق فيما يتعلق بحوادث السير، إذ أُتيحت الاستفادة من أحكام قانونيْن: قانون الضمان الاجتماعي بالنسبة إلى التعويض الجزافي، وقانون التأمين الإلزامي بالنسبة إلى التعويض المُكمِّل الذي يلتزم به المسؤول أو مؤمنه. ولوضع حدٍّ للانتقاد الذي أبداه الاجتهاد القضائي تجاه استفادة هذه الفئة من هذين القانونين معاً، ألغى المشرع الفرنسي بإصداره قانون ٦ آب لعام ١٩٦٣ تطبيقَ قاعدة حصانة صاحب العمل وتابعيه في نطاق حوادث الطريق من الرجوع عليهم وفق القواعد العامة. يُنظر: د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ١١٩ وما بعدها.

[7] Rapport 1992 de la cour de cassation: accident de trajet, accident du travail, accident de mission. Op. cit. p 3.

إلا أن استثناءَ حادث الطريق من تطبيق قاعدة الحصانة أدى إلى منح مصابيه مركزاً قانونياً أفضلَ مقارنةً بسواهم من مصابي حوادث العمل أو حتى حوادث القانون العام، أيْ الإصابات الطبيعية. فبالإضافة إلى استفادة مصابي حوادث الطريق من التعويض الجزافي عن إصابة العمل، فإنَّ لهم المطالبة بتعويضٍ مُكمِّلٍ وفق قواعد المسؤولية المدنية، وإنْ كان المسؤول صاحبُ العمل أو أحد تابعيه[1].

ورداً على وضع عدم المساواة هذا، صدر قانون ٢٧ كانون الثاني لعام ١٩٩٣[2]، مُجيزاً تعطيلَ قاعدة الحصانة[3] فيما يتعلق بإحدى صور حادث الطريق، وهو حادثُ العمل الذي يقع على الطريق العام، وذلك بشرط أن يتم الانتقال بمركبةٍ أرضية ذات مُحركٍ يقودها صاحبُ العمل أو أحد تابعيه أو شخصٌ تابعٍ للمنشأة التي يعمل فيها المصاب[4].

فيَستلزم تطبيقُ هذا الاستثناء، ومن ثَمَّ، تعطيلُ قاعدة الحصانة، شروطاً ثلاثة، أوّلها، أن يقع حادث العمل على الطريق العام حصراً وليس داخل المنشأة أو أحد ملحقاتها، وثانيها، أن تكون وسيلة الانتقال آليةً، أما ثالثُ هذه الشروط، فأن يقود هذه الوسيلة صاحبُ العمل، أو أحد تابعيه، أو أحد عمال منشأته.

فكان الهدف من إصدار هذا القانون وضعَ حدٍّ لعدم المساواة في فرص التعويض المتاحة لكلٍّ من مصابي حوادث الطريق وحوادث العمل[5].

وعلى ذلك، فللعامل المصاب الرجوعُ بتعويضٍ مُكمِّلٍ- وفق القانون المدني- تجاه المُتسبِّب بوقوع الحادث، وإنْ كان هذا الأخير صاحبَ العمل أو عاملاً في المنشأة، فيُعدُّ هؤلاء في حكم الغير فيما يتعلق بحوادث العمل المستوفية لشروط قانون ٢٧ كانون الثاني لعام ١٩٩٣، فتجوز مطالبتهم بما يطالب به هذا الغير[6]، بعد أن كان محجوباً - وفق الفقه الفرنسي-عن مصابي حوادث العمل حقُّ الاستفادة من قانون بادينتر Badinter، الذي يستثني المستفيدين من أحكامه- وهم ضحايا حوادث السير - من تطبيق قاعدة الحصانة[7].

---

[1] د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٦٩٤.
V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 501.

[2] قُنّنت أحكام هذا القانون في المادة L 455-1-1 CSS.
V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 878.

[3] فلكلٍّ من المصاب، المستحقين عنه، والمؤسسة التأمينية الاستفادة من أحكام المواد: L454-1 CSS et L 455 -2 CSS.

[4] المادة L 455-1-1 CSS.
"…lorsque l'accident… survient sur une voie ouverte à la circulation publique et implique un véhicule terrestre à moteur conduit par l'employeur, un préposé ou une personne appartenant à la même entreprise que la victime".

[5] V. BETEMPS. Jean-Marc. Op.cit. p 132.

[6] SAINT-JOUR. Yves: Une création continue: L'accident de trajet. Op.cit. Paragraphe° 2478

[7] Cass.soc, 18 avr. 1991, JCP, 1991, 21714 note, Yves.SAINT- JOURS ;DUPEYROUX. Jean-Jacques: Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 500.

إلا أنه يؤخذ على هذه الاستفادة أنها جزئيةٌ لا تشمل حوادثَ العمل عامةً، وإنما إحدى صورها فقط، المستوفية للشروط المذكورة آنفاً.

وعليه، فصدورُ هذا القانون لم يعالج وضعَ عدم المساواة، وإنما خلَّف صورةً أخرى لهذا الوضع.

الفرع الثالث- عدم توافر صفة المُستحِق

تناولت القوانين تحديدَ فئات المستحقين[١]، وهو ما نص عليه كلٌّ من القانون السوري[٢]، المصري[٣]، والفرنسي[٤].

ويترتب على هذا التحديد خروجُ أشخاصٍ قد تربطهم بالمصاب صلةُ قرابةٍ إلا أن القانون لا يَعدُّهم مستحقين، وهذا حكم الأحفاد والجدَّين وفق القانون السوري، أو الأخوة والأخوات وفق القانون الفرنسي، فلا تستفيد هذه الفئات من تعويض إصابة العمل.

وقد تتحقق صفةُ المستحق إلا أنَّ الحقَّ في تعويض إصابة العمل يُحجب لعدم توافر شروط هذا الاستحقاق[٥].

ويُطرح سؤالٌ هاهنا حول مدى تطبيق قاعدة الحصانة في حال لم تتوافر شروط الاستحقاق فيما يتعلق بأحد المستحقين المحدَّدين قانوناً، فهل يُحجب حقُّ المطالبة المدنية تجاه صاحب العمل عن مستحقي المصاب عموماً، سواء استحقوا تعويض إصابة العمل فعلياً أم لا، أم أنه يُشترط لتطبيق قاعدة الحصانة عليهم استحقاقُهم هذا التعويض؟

لا تشمل قاعدةُ الحصانة ورثةَ المصاب- ممن لا يَعدُّهم القانون مستحقين- إذ إنهم لا يستفيدون أصلاً من تعويض إصابة العمل. أما فيما يتعلق بالمستحقين قانوناً، فلم يكن القانون السوري صريحاً، إذ اقتصر على ذكر مصطلح "المصاب" لدى النص على تطبيق قاعدة الحصانة[٦]، فبات الحكم المطبق على مستحقي المصاب غامضاً.

---

[١] يجب التمييزُ بين مصطلحيّ "ورثة المصاب" و "مستحقي المصاب"، إذ حَدَّدت قوانينُ التأمينات الاجتماعية هذه الفئة الأخيرة وخصَّتهم بتعويض إصابة العمل في حال توفيّ المصاب عقب إصابة العمل مباشرةً أو بعد استحقاقه معاشَ عجز. وبناءً على ذلك، فمن الورثة من لا يُعدُّ مستحقاً، فلا يستفيدُ من تعويض إصابة العمل.

[٢] المادة ٨٩.

[٣] المادة ١٠٤.

[٤] المادة L434-8 CSS et s.

[٥] وذلك وفق أحكام المواد التي تتضمن شروطَ الاستحقاق -التي سيأتي شرحها لاحقاً- في كلٍّ من القانون السوري [المواد ٨٩-٩٠]، المصري[١٠٤-١٠٨، ١٣٣-١١٤]، والفرنسي [المادة L451-1 CSS].
V. aussi: Cass.soc., 22 juin. 2000, Cass.crim, 27 nov. 2001, MEISART. François. Op.cit.

[٦] راجع المادة ٤٧.

فهل يجوز للمستحقين مطالبةُ صاحب العمل بالتعويض أمام القضاء المدني، أم تُطبَّق عليهم – كونهم يستمدون حقَّهم في تعويض إصابة العمل من المصاب– ما يُطبَّق على هذا الأخير من أحكام، مما يستتبع تطبيقَ قاعدة الحصانة، فيُحجب عنهم حقُّ المطالبة المدنية؟

من جهتنا، نؤيِّد الرأي الثاني، فهو أقرب إلى المنطق والعدالة، إذ لا يُعقل أن يَمنح القانون مستحقي المصاب حقوقاً تُجاوز ما مُنح المصاب ذاته.

أما القانونان المصري والفرنسي فقد كانا صريحيْن في النص على تطبيق قاعدة الحصانة في مواجهة كلٍّ من المصاب والمستحقين عنه[1]، وذلك لأنهم يستفيدون قانوناً من تعويض إصابة العمل. إلا أن العدالةَ تقتضي – في حال لم يستفيدوا فعلاً من هذا التعويض– تعطيلَ قاعدة الحصانة، ومن ثَمَّ، استرجاعَهم الحقَّ بالمطالبة بالتعويض عن الإصابة وفق القانون المدني.

ففي حال لم تكن إصابةُ العمل مميتةً وإنما أُصيب العامل– بسببها– بالعجز، فإن تعويضَ إصابة العمل سيقتصر على العامل المصاب؛ فليس للمستحقين عنه تقاضي أيِّ تعويضٍ أيًّا كانت جسامة الإصابة وأثرها فيهم بسبب العجز الذي أصاب العامل. وفي ذلك تمييزٌ في المعاملة بين ضحايا أحوالٍ مشابهة في حاجاتٍ متشابهة نشأت عن إصاباتٍ متشابهة[2].

ذلك أنه في حال كانت الإصابةُ طبيعيةً لا مهنية لا مجالَ لتطبيق قاعدة الحصانة على مستحقي المصاب، فلهم –في الأحوال كلِّها– المطالبةُ بتعويضٍ أمام القضاء المدني. أفيَحصل مستحقو المصاب في حالة الإصابة الطبيعية على ما حُرِم منه المستحقون عنه في حالة الإصابة المهنية بسبب تطبيق قاعدة الحصانة؟

إن العدالةَ تقتضي، في هذه الحالة، أن يُفتح بابُ القضاء المدني أمام من أُوصد في وجهه بابُ تعويض إصابة العمل، والقول بعكس ذلك من شأنه أن يَترك زوجةً وأولاد العامل المصاب بالعجز يعانون مادياً ومعنوياً[3]، مُكتفين بما استحقَّه معيلهم من تعويضٍ جزافي.

لا يَردُ أيُّ تفسيرٍ لهذا الوضع سواء في الاجتهاد الفقهي أم القضائي، السوري أو المصري. أما الاجتهادُ القضائي الفرنسي، فقد وعى هذه المفارقةَ والمعاملةَ التمييزية بين ضحايا الإصابات المتشابهة فيما يتعلق بالنتائج المختلفة من حيث التكييف.

---

[1] المادة ٦٨ من القانون المصري، والمادة L451-1 CSS من القانون الفرنسي.

[2] د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ١١٠.

[3] د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ١١١.

فوفق قرار كارلا Carlat الشهير، الصادر عن محكمة النقض الفرنسية، لزوجةِ المصاب الذي بقي زوجها حياً، مما أدى إلى حجب صفة المُستحِق عنها، المطالبةُ بالتعويض عن ضررها الشخصي وفق القانون المدني[1].

وبموجب هذا القرار، عُطِّلت قاعدةُ حصانة صاحب العمل تجاه مطالبةِ المستحق التع ويضَ ع ن ضرره الشخصي في حال لم يتوفَّ العامل، فرتَّب على عدم استفادة المستحق الفعليـ ـة م ن تع ويض إصابة العمل انتفاءَ صفةِ "المستحق"[2].

فتُطبق قاعدة الحصانة على مستحقي المصاب المستفيدين من تعويض إصابة العمل فعلاً، أما م ن عداهم[3]، فتنتفي عنهم صفةُ المستحق. وبذلك يكون قرار كارلا قد حَدَّد مصطلحَ "المستحق"، ومن ثَمَّ، نطاقَ قاعدة الحصانة، ووسع من نطاق مصطلحِ "الغير"[4]، إذ عَدَّ كل م ن لا ي دخل ف ي مص طلح المستحق في حكمِ الغير، فلا تُطبق في مواجهته قاعدة الحصانة، ومن ثمَّ، له مطالبةُ صـ احب العم ل بالتعويض عمَّا أصابه من ضررٍ بسبب الإصابة.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذا القرار القضائي قد أتاحَ لزوجة العامل المصـ اب الحص ولَ عل ى تعويضٍ عن الضرر المعنوي المتمثل في حرمانها عاطفةَ الأمومة بسبب فقدان زوجها قدرتَـ ه عل ى الإنجاب، في حين أن زوجها المصاب ذاته لم يستطع الحصولَ على هذا التعويض، ذلك أن تع ويضَ إصابة العمل لا يغطي الأضرار المعنوية إلا في حالة الخطأ غير المغتفر، وهو ما لم يتم إثباته. وه ي مفارقةٌ غريبة تجعل زوجةَ المصاب في مركزٍ أفضل مقارنةً بزوجها المصاب[5] فتستحق على ما حُرِمَ من تعويضات!

وبناءً على ذلك، فتطبيقُ القاعدة التي جاء بها القرار يستتبع عدمَ المساواة بين حالاتٍ تقتضي تماثلَها في الحكم؛ ففي حال أدت إصابة العامل إلى وفاته، ليس لزوجته، التي تُعدُّ، في هذه الحالة، مُس تحِقةً، الرجوعُ على صاحب العمل وفق القانون المدني، فلا يمكنها المطالبةُ بالتعويض عن ضررها المعنوي إلا بإثبات ارتكاب صاحب العمل أو أحد تابعيه خطأً غير مغتفر. أما في حال بقي زوجها المصاب في قيد الحياة، فلزوجته- وفق القاعدة الواردة في القرار- المطالبةُ بالتعويض عن ضررها المعنوي م ن

---

1 Cass. Ass.plén., 2 févr. 1990, Carlat. JCP 1990-II-15 805, Coclusion, JOINET. obs Yves.SAINT-JOURS, BETEMPS. Jean-Marc. Op.cit. p 132 ; MILET. Laurent: Les voies de la réparation intégrale des ATMP. Op.cit. p 845 ;Cass. Ass.plén., 2 févr. 1990, Carlat, JCP, 1990-II-15 805, coclusion, L. JOINET.Droit social, 5 mai. P 449, Rapport 1992 de la cour de cassation: accident de trajet, accident du travail, accident de mission. Op. cit. p 5.

٢ د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ١٢٤.

٣ المحدَّدين وفق نص المادة L434-8 CSS et s.

4 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Améliorer la législation des accidents du travail, faux problèmes et vrais impasses. Op.cit. p 686.

٥ د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ١٢٦.

دون حاجةٍ إلى إثبات الخطأ غير المغتفر. وهذا يعني أن الزوجة التي لم يتوفَ زوجها بسبب الإصابة أفضل حالاً من الأرملة التي فقدت زوجها ومُعيلها[1].

وتزيد قسوةُ هذا التمييز في حال كان للعامل المصاب خليلةٌ، فيجوز لها، بموجب القاعدة الواردة في القرار، المطالبةُ - كونها لا تُعدُّ من المستحقين قانوناً[2]- بتعويضٍ كاملٍ عن ضررها وفـ ـق القـ ـانون المدني في حال تعرَّض خليلها لإصابة عملٍ مميتة، في حين لا تَستحق الزوجةُ الشرعية سوى تعويضٍ جزافي محدود بسبب تطبيق قاعدة الحصانة.

---

[1] د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ١٢٥ وما بعدها.

[2] قرار منشور في مجلة المحامون السورية، لعام ١٩٨٥، ص ٥٨٦، جولة في اجتهادات المحاكم الفرنسية. وفي مجلـ ـة دالـ وز، العدد ٤٠ لعام ١٩٨٤، ص ٢.

المبحث الثالث

شروط استحقاق التعويض الجزافي

الأصلُ في المسؤولية القائمة على أساس الخطر المهني استقلالُها عن فكرة الخطأ، مما يعني عدم الاعتداد به، أو بتأثيره في مقدار التعويض[1].

أما وفق قوانين التأمينات الاجتماعية، فالأصلُ ألا أثرَ لخطأ العامل أو صاحب العمل في استحقاق تعويض إصابة العمل، ذلك أنه يُعدُّ مقابلاً للاشتراك في التأمين، ولا يُعلَّق هذا الاستحقاق على وقوع الضرر الناجم عن الإصابة بسبب خطأ صاحب العمل[2].

وبناءً على ذلك، لا يجوز خفضُ مقدار ما يستحقه العاملُ المصاب من تعويض عن طريق تجزئة الضرر، والاقتصارُ على تعويضه عما يقابلُ مَا يمكن إسناده من الضرر إلى إصابة العمل، من دون المقدارِ الذي يرجع إلى استعدادٍ مرضيٍ سابق على تاريخ الإصابة مثلاً.

إلا أن هذه القاعدة يمكن قبولُ تطبيقها في حال كان الخطأ بسيطاً يقع نتيجةَ تعامل العامل المستمر مع أدوات العمل. أما إذا تجاوز الخطأ درجةً معينة من الجسامة لا تقبل التسامح فيه، سواء كان صادراً عن صاحب العمل أم عن العامل، فليس من المنطق أن يستفيد المتسبِّب بوقوع الإصابة - أيّاً من كان- من خطئه.

وفي هذه الحالة، إما أن يُعطَّل تطبيق قاعدة الحصانة بالنسبة إلى مرتكب الخطأ، أو أن يُحجَب استحقاقُ تعويض إصابة العمل.

فخطأ صاحب العمل الذي تجاوز حدّاً من الجسامة - كما أسلفنا- يُعطِّل تطبيقَ قاعدة الحصانة إما كلياً أو جزئياً، على اختلاف القانون المطبق. فأما عن خطأ العامل المصاب، فإنه يَتسبَّب أيضاً بحرمانه -كلياً أو جزئياً- تعويضَ إصابة العمل. وتختلف القوانين -كما سيأتي تفصيله- في تحديد شروط الخطأ الذي يَحرمُ العامل المصاب تعويضَ إصابة العمل، وفي تحديدِ الأثر المترتب على هذا الخطأ.

وأما عن الفعل العمدي، فتقتضي المبادئ الأساسية في مجال التأمين عدمَ جواز التأمين منه. وتطبيقاً لهذا المبدأ، تُجمِع قوانين التأمينات الاجتماعية على حرمان المستفيد استحقاقَ التعويض في حال وقعت الإصابة نتيجةَ فعله العمدي[3].

---

[1] على عكس الحكم وفق القواعد العامة في القانون المدني، إذ للقاضي أن يُنقصَ مقدارَ التعويض، أو ألا يحكمَ بتعويضٍ أصلاً في حال اشترك الدائن بخطئه في إحداث الضرر أو زاد فيه. [المادة ٢١٧ من القانون المدني السوري، وتقابلها المادة ٢١٦ من القانون المدني المصري].

[2] د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٢٣ ؛ د.السيد محمد عمران، مرجع سابق، ص ١٥٩.

[3] د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤٧٥.

وينص كلٌ من القانون السوري، والمصري، والفرنسي على حالاتٍ تَحجب استحقاقَ تعويضِ إصابة العمل، إلا أن هذه القوانين اختلفت في تحديد تلك الحالات، والأثر الذي ترتبه في استحقاق التعويض.

ويتناول القانون السوري حالتيْن لحجب استحقاق تعويض إصابة العمل. ولدراسة هذه الحالات، التي يُشكل عدم توافرها شروطاً لاستحقاق التعويض، سيبحث المطلب الأول في الحالةَ الأولى، وهي ع دم تعمد الإصابة، ثم يتناول المطلب الثاني الحالةَ الثانية، وهي عدم ارتك اب س وء الس لوك الف احش المقصود.

المطلب الأول– عدم تعمُّد الإصابة

للتعريف بعدم تعمد الإصابة– كأحد شروط استحقاق التعويض الجزافي عن إصابة العمل – ينبغ ي بدايةً أن نتناولَ شروطَ الفعل العمدي، ثم نستتبعها بدراسة أهم تطبيقات هذا الشرط، وهي حالة الانتحار التي اختُلف في تكييفها القانوني، أهي حالةٌ من حالاتِ تعمد الإصابة أم أنها إصابة عمل في حدِّ ذاتها؟ ثم نختُم هذا المطلب بدراسة آثار الفعل العمدي في حقوق المصاب والمستحقين عنه. وس نُعالِج ه ذه النقاطُ الثلاث ثلاثةُ فروعٍ تباعاً.

الفرع الأول– شروط الفعل العمدي La faute intentionnelle

قد يقوم المؤمن عليه بافتعال الإصابة بهدف الحصول على تعويضاتٍ مادية[1]. وقد لا يكون ه دف افتعالها مادياً، كأن تُفتَعل بهدف إنهاء عقد العمل إذا كان للفاعل مصلحةٌ في ذلك، أو تهرباً من عقوب ةٍ جزائية، كأن يَقطعَ إبهامه لتعطيل وسيلةِ إثبات البصمات في جريمة سرقةٍ ارتكبَها.

ويَشترط بعض الفقهاء – في هذا الصدد – فضلاً عن توافر قَصْد إلحاق المؤمن عليه الضرر بنفسه توافرَ قصد الإضرار بالمؤسسة التأمينية أيضاً للحصول على تعويضاتٍ من دون حق. وكذلك في حال ارتُكب الفعل العمدي من قِبل أحد المستحقين بهدف الاستفادة من التعويض، إذ ينبغي أن يكون قص ده إيذاءَ المؤمن عليه والإضرارَ بالمؤسسة التأمينية للحصول على تعويضاتٍ من دون حق[2].

---

[1] للتوسع راجع: مقالة نجاح حمشو: الإصابات المفتعلة، مجلة المحامون السورية/ دمشق، السنة ٤٧، العدد ٨، آب لع ام ١٩٨٢، ص ٨٥٥.

[2] د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤٧٦.

ويُعرِّف الاجتهادُ الفقهي الفعلَ العمدي بأنه "إرادةُ اقتراف فعلٍ أو امتناعٍ عن تركٍ يُحرِّمه القانون، مع شعورِ مرتكبه بمخالفته لمقتضياتٍ قانونية يُفترَض فيه علمُه بها، فالفعلُ العمدي هو التقاءُ الفعل الإرادي بالفعل الممنوع"[١].

أما في نطاق قانون الضمان الاجتماعي، فيُعرِّف قرارُ محكمة النقض الفرنسية الخطأ العمدي بأنه: "القيام بعملٍ إرادي بقصد إحداث إصاباتٍ جسدية، لا يَنتج من مجرد إهمالٍ وإنْ كان جسيماً"[٢].

بينما يُعرِّف الفقيه الفرنسي سان جور SAINT-JOURS الخطأ العمدي[٣] في نطاق قانون الضمان الاجتماعي بأنه "كل عملٍ أو امتناع إرادي عن عمل بهدف التَّسبب قصداً بإحداث ضررٍ، إما في جسد الغير بقصد إيذائه، أو في جسد الفاعل ذاته للحصول على تعويضاتٍ من دون حق"[٤].

فمرتكبُ الفعل أو الامتناع عن فعلٍ لا يريد القيامَ بالفعل أو مجردَ الامتناع عنه فحسب، وإنما يريد تحققَ نتيجته أيضاً. وعلى ذلك، فللفعل العمدي شرطان، أولهما، الإرادة؛ فمرتكبُ الفعل عالمٌ بفعله وبنتيجة الضرر المترتب عليه، أما الشرط الثاني فهو اتجاه نية الفاعل إلى إحداث الضرر والرغبة في وقوعه، وفي هذا يتميز الفعلُ العمدي من الخطأ الجسيم أو الخطأ غير المغتفر، إذ يتخلَّف -في هذا الأخير- شرطُ نية إحداث الضرر. فالعمدُ -على عكس الخطأ- يتمثل في انصراف إرادةِ مرتكب الفعل إلى إحداث النتيجة. وبانتفاء شرط النية تنتفي صفةُ الفعل العمدي، وتبقى صفةُ الخطأ.

ويكفي أن يتعمَّد العامل إصابةَ نفسه، وإنْ لم يقصد النتائجَ الاحتمالية لإصابته، فإذا جرح يده عمداً ثم تفاقمت الإصابة مما أدى إلى بترها، فإنه لا يستحق تعويضاً عن العجز الذي أصابه، وليس له الاحتجاج بعدم قصده وقوعَ هذا العجز[٥].

---

[١] د.عيد نايل، مرجع سابق، ص ٤٧٦.

[2] Cass.soc, 13 janv. 1966, Bull, n° 63.

مذكور لدى: د.سعيد عبد السلام، مرجع سابق، ص ١٢٥.

[٣] يُطلق القانون الفرنسي على الفعل العمدي مصطلحَ الخطأ العمدي.

[٤] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦٢٩.

V. aussi: Yves.SAINT-JOURS: La faute dans le droit générale de la sécurité sociale, LGDJ, Paris, 1972. p 69.

"Tout acte volontaire tendant en règle générale à causer sciemment des lésions corporelles soit à autrui pour lui nuire, soit à soi-même en vue de bénéficier de prestations indues". BUHL. Michel. Op.cit. p 229.

[٥] كامل محمد بدوي، مرجع سابق، ص٤٢٦.

وبناءً على ذلك، جاء نص القانون السوري بعدم استحقاق التعويضِ النقدي عن إصابة العمل في حال تَعمَّد المؤمن عليه إصابةَ نفسه[١]، كما جاءت المادة ٥٧ من القانون المصري بحُكمٍ مشابه مع اختلافٍ في بعض التفاصيل[٢].

وتناول القانون الفرنسي هذه الحالةَ أيضاً، إذ لا تُستحق أيُّ تعويضاتٍ- نقديةٍ أو عينيةٍ- تتعلق بإصابة العمل في حال وقعت الإصابة بسبب ارتكابِ المصاب فعلاً عمدياً[٣].

وفي هذا الصدد، يُعدُّ الانتحار أشهرَ تطبيقاتِ تعمد الإصابة. ولعلَّ خطورة هذا الفعل هي ما دفع الاجتهاد الفقهي الفرنسي للوقوف عنده وطرح مسألة كونه فعلاً عمدياً يرتب حجبَ استحقاق تعويض إصابة العمل، أو إمكان تكييفه مهنياً، كونه إصابةَ عمل. وهو ما سيبحث فيه الفرعُ الثاني.

الفرع الثاني- الانتحار Le suicide

أولاً- مشكلة الانتحار

عَرفَ عدد الوَفيَات الناجمة عن الانتحار تزايداً ملحوظاً في فرنسا خلال العقدين الماضيين، إذ تجاوز العشرةَ آلاف حالةٍ كل سنة[٤].

ويصعبُ تحديد السبب المباشر للانتحار، فقد يقع نتيجةَ ضغوطٍ اجتماعية أو أسريَّة[٥]، أو بسبب ضغط العمل الذي يقوم به المُقدِم على الفعل، أو نتيجةَ مرضٍ نفسي أو حادث عمل أدى إلى عجز العامل، وإلى إصابته باكتئابٍ دفعَه إلى وضع حدٍّ لحياته.

---

[١] المادة ٢٤: "لكلِّ مصاب أو للمستحقين عنه بعد وفاته الحق في الحصول من المؤسسة على تعويضٍ عن إصابته طبقاً للقواعد المقرَّرة في هذا الفصل، ولا يُستَحق التعويض النقدي في الحالات التالية: أ-إذا تعمَّد المؤمن عليه إصابة نفسه-ب- إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوكٍ فاحش ومقصود من جانب المصاب، ويُعتبر في حكم ذلك:١- كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات. ٢-كل مخالفةٍ صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أمكنةٍ ظاهرة من محل العمل. وذلك كله ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عجزٌ مستديم تزيد نسبته على ٢٥% من العجز الكامل وفقاً لأحكام المادة ٣٢. ولا يجوز التمسك بإحدى الحالتين أ-ب إلا إذا ثبت ذلك من التحقيق الذي يجري وفقاً للمادة ٤٢".

[٢] بينما ينص القانون اللبناني على حجب استحقاق التعويض في حال حصل المؤمن عليه أو حاولَ الحصولَ على التعويض عن طريق الغش. [الفقرة ١ من المادة ٣٨].

[٣] المادة L453-1 al° 1 CSS. إلا أن للمصاب في هذه الحالة المطالبةَ بتعويضات تأمين المرض الطبيعي مع مراعاة المادة 375-1CSS حول الحرمان من التعويض النقدي [المادة L 453-1 CSS]. وتجدر الإشارة هنا إلى أنه لا تُستحق أيُّ تعويضات نقدية في حال نجمت الإصابة الطبيعية، من مرضٍ أو عجز، عن فعلٍ عمدي ارتكبَه المؤمَّن عليه. [L375-1 CSS].

[4] MARGRAFF. A, GRASER. M. Op.cit. p 514.

[5] VEERAPEN [Jennifer]: Le suicide lié au travail. Le journal électronique: www.village-justice.com 26/04/2007.

ويُعدُّ فعل الانتحار إحدى صور تعمد الإصابة، إلا أنه يختلف عن الصور الأخ رى، م ن حي ث القصد؛ فمُفتعِل الإصابة لا يتجه قصدُه إلى وقوع الوفاة، وإنما إلى وقوع عجزٍ يتذرع بوقوعه بس بب العمل ليستحقَّ التعويضَ المقرَّر عن الإصابة المهنية، أما فعلُ الانتحار فيهدف مرتكبه إلى إنهاء حياته، وليس إلى استحقاق التعويض من دون حق، بل إنه قد يُدفَع إليه دفعاً لسببٍ يتصل بالنشاط المهني الذي يمارسه.

وبهذا، فتعريفاتُ الفعل العمدي التي تَشترط في صورِ تعمد الإصابة توافرَ قصدِ الحصـ ول عل ى التعويض تستبعد من تلك الصور فعلَ الانتحار.

كما أن لفعل الانتحار خصوصيةً معينة فيما يتعلق بالقصد، إذ يتجلى قصدُ النتيجة ف ي ك لٍّ م ن صورتَيْ الافتعال والاعتداء على الغير من قِبل خَلَفه واضحاً، وهو الحصول على التعويض، مما يجعل النيةَ السيئة سهلةَ الاستجلاء، وذلك بخلاف فعل الانتحار، فإرادةُ مرتكبه قد تكون مَعيبة، وقد يقع بسبب حالةٍ نفسية ألمَّت به، أو بسبب أحوال العمل الذي يمارسه.

وبناءً على ذلك، يجب البحث في مدى توافر شروط الفعل العمدي في الانتحار، لينطبقَ عليه حك م تعمد الإصابة، فتترتبَ آثارُه القانونية.

ففي حال وُجِد ما يُعيب إرادةَ مرتكبِ الفعل، كإصابته بمرضٍ نفسي أو عصبي، تنتفي عن الانتحار صفةُ الفعل العمدي.

وبذلك، ففعلُ الانتحار الذي يستلزم حجبَ تعويض الإصابة المهنية هو الفعلُ العمدي الذي تت وافر لدى مرتكبه إرادةٌ صحيحة، يبتغي صاحبُها ارتكابَ الفعل، كاجتراع السم أو إلقاء نفسه م ن أعل ى، فضلاً عن إرادته النتيجة، أيْ الوفاة[١].

كما يُمحِّص الاجتهاد القضائي الفرنسي فيما يتعلق بالانتحار توافرَ شرطيْ إرادةُ ارتكاب الفعل ونيةُ حصول الضرر[٢].

ويَنظر الاجتهاد الفقهي إلى فعل الانتحار نِظرةً خاصة، فالقائم بهذا الفعل -وإنْ أراد ارتكاب الفعل- لا يريد الوصولَ إلى نتيجة فعله، أيْ الوفاة، وإنما أقدم على الانتحار تحت ضغوطٍ معينة ق د تتعل ق بالعمل. فضلاً عن أن احتمالَ وجود عيبٍ في إرادة مرتكبه -كأيِّ فعلٍ عمدي آخر- ينفي صفةَ العم د عن هذا الفعل.

إلا أن لتكييف فعل الانتحار كحادث عمل صعوباتٍ قانونية عدَّة، فَكيْفَ يُكيَّف الفعل القائم على إرادة قتل النفس بأنه حادث عمل، ذلك الحادث الذي من شروطه الاتصافُ بالفجائية وبعدم التوقع، في ح ين أنَّ الانتحار فعلٌ إرادي، ومن ثمَّ، متوقَّعُ الحدوث[٣]!

---

[1] MORVAN. Patrick, Le suicide des salariés, 20/05/2007. www.patrickmorvan.fr.
[2] Cass.soc., 23 sept. 1982, Gaz.Pal., pal, pan, p 13, BUHL. Michel. Op.cit. p 230.
[3] MARGRAFF. A, GRASER. M. Op.cit. p 514.

هذا فضلاً عن صعوبة التمييز بين حالة العامل الذي يُتوفى بسبب سقوطه من على الجدار متعثـ راً بمعدات التبييض، والعامل الذي يُلقي بنفسه عمداً(١).

إذ إن النيةَ، في هذه الحالات، صعبةُ الكشف والاستجلاء، فإصابةُ العامل حادثُ عملٍ- وفق الواقعة الأولى- في حين أنّها -في الواقعة الثانية- انتحارٌ، ينبغي البحث وراء أسبابه وظروف وقوعه.

ففعل الانتحار إنما يحكمه معيارٌ نفسي يستلزم من القاضي اللجوءَ إلى الخبرة الطبية(٢)، فضلاً ع ن خصوصيته التي تجعل كلَّ حالة انتحارٍ مُتميِّزةً من سواها(٣).

إلا أن مسألةَ تكييف فعل الانتحار بالمهني -مما يستتبع تعويضه كإصابةِ عم ل- مش كلةٌ ي زداد تعقيدها في غياب نصٍ قانوني صريحٍ في قوانين التأمينات الاجتماعية.

ثانياً- تكييف الانتحار كحادث عمل

لقد تطورَ الاجتهاد الفقهي الفرنسي، فيما يتعلق بمسألة الانتحار وبإمكان تكييف هذا الفعل كحـ ادث عمل، مؤيِّداً بالقضاء الفرنسي، وبالأخص، بعد إقرار محكمـ ـة الـ نقض بالسـ لطة التقديريـ ـة لقضـ ـاة الموضوع(٤)، حول هذا التكييف.

إلا أن عَدَّ الانتحار حادثَ عمل لا ينطبق على كلِّ حالاته، فإذا ما أقدم العامل عليه وتوافرت شروطُ الفعل العمدي، ولم تربط هذا الفعل بالنشاط المهني صلةٌ ما فلا يُكيَّف الانتحار بحادث عمل. وكذلك في حال وقع الانتحار نتيجةَ حالة اكتئابٍ سابقة في تاريخها على بدء ممارسة النشاط المهني(٥).

وفي غياب نصٍ قانوني يتناول حالةَ الانتحار في القوانين العربية أيضاً حاول بعض الفقهاء إيجـ ـادَ حكمٍ لهذه المسألة. فيُميِّز بعض الفقهاء المصريين بين حالة الانتحار الذي يقع بسـ ـبب حالـ ـةٍ مرضـ ـية أصابت العامل نتيجةَ أحوال العمل، وحالةِ الانتحار الإرادي الذي ليس لظروفِ العمل دورٌ في وقوعه. فالأولُ، على عكس الثاني، حادثُ عمل لكونه فعلاً غير إرادي(٦).

فالانتحارُ الذي يستلزم حجبَ تعويض إصابة العمل هو الفعلُ العمدي الذي تتوافر لدى مرتكبه إرادةُ ارتكاب الفعل.

وهو ما تختص المؤسسة التأمينية بالبحث في مدى توافره لدى المُقدِم على الانتحار، وفـ ـي حـ ـال تَثبتت من ذلك، تُطبَّق أحكامُ تعمد الإصابة.

---

1 HELDERLE. Rodolphe: Suicide au travail: Le risque judiciaire plan. 27/8/2007. www.novethic.fr

2 MARGRAFF. A, GRASER. M. Op.cit. p 516.

3 Acte suicidaire et accident du travail. INRS. www.inrs.fr.

4 MARGRAFF. A, GRASER. M. Op.cit. p 520.

5 Cass.soc., 23 sept. 1982, n° 81-14698, Bull.civ. V, n° 525, Cass.soc., 4 févr. 1987, n° 85-14.594, Bull.civ. V, n° 64, Cass.soc., 7 juill. 1994, n° 3192, RJS.8-9/94, n° 1056, MARGRAFF. A, GRASER. M. Op.cit. p 519.

٦ د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٨٢.

أما فعلُ الانتحار الذي يُعدُّ حادث عمل، فيُقدم العامل عليه من دون إدراكٍ للخطر أو للنتيجة المترتبة على فعله، وذلك بسبب حالةٍ مرضية عطّلت هذا الإدراك[١]، ومن ثَمَّ، حريةَ الاختيار، مما دفعه للتصرف بشكلٍ مأساوي تحت تأثير قوى أعظم تأثيراً من غريزته في الحياة[٢]. فضلاً عن -وهو الأهم- ارتباط فعل الانتحار بالنشاط المهني للعامل بعلاقةٍ سببية[٣].

وتجدر الإشارة، في هذه الصدد، إلى انتحار حوالَيْ أربعمئة شخص كلَّ سنة في أثناء العمل بسبب الضغط الذي يتعرضون له[٤].

وتنحصر أغلبُ حالات الانتحار حول أسبابٍ تتعلق بسوء المعاملة أو أسلوب إعطاء الأوامر، لِمَا لهما من كبير الأثر في الصحة النفسية للعامل، فضلاً عن الظروف التي تتعلق بالمنشأة والتي تتسبَّب بحدوث التوتر العصبي، كالأزمات الاقتصادية التي تستلزم السرعةَ في اتخاذ القرارات، أو تفرضُ على العمال زيادةَ ساعات العمل.

ولا يقتصر فعل الانتحار المرتبط بالعمل على العمال العاديين، وإنما يَطالُ عاملي الإدارة ذوي الصلاحيات، والمهنيِّين ممن يُطلب إليهم إنجازُ أعمالٍ كثيرة قد يَعجزون عن تَحمل ضغطها[٥].

ثالثاً- صور الانتحار الذي يُعدُّ حادثَ عمل

لقد فرَضَت مسألة الانتحار خصوصيتَها، وهو ما أدى إلى انتقالِ حكم هذا الفعل إلى نقيضه؛ من كونه إحدى صورِ تعمد الإصابة التي تحجب استحقاق تعويض إصابة العمل إلى عَدِّه إحدى صور حادث العمل الذي يستحق المصاب به التعويض.

وقد وَضع الاجتهاد الفقهي الفرنسي صوراً ثلاثاً للانتحار المُكيَّف بالمهني: القيامُ بفعل الانتحار في أثناء العمل[٦]، بسبب العمل، والقيام بالانتحار نتيجةَ إصابة عمل سابقة.

---

[1] MILET. Laurent: Accident du travail... Op.cit. p 840, Cass. civ1ᵉ, 10 oct. 1995, Bull.civ. 1995-I- n° 345.

[2] Cass.civ2ᵉ, 6 janv. 1960, Bull.civ. 1960-II, n° 8, MORVAN. Patrick: Le suicide des salariés. Op.cit.

[3] Cass.soc., 23 sept. 1982, deux arrêts, Bull.civ. 1982, V, n° 524 et 525, MORVAN. Patrick: Le suicide des salariés. Op.cit.

وتدل الإحصائيات الفرنسية على أن حوالَيْ ٤٦% من العمال ممن تُراودهم أفكارٌ انتحارية قد عزَوا أغلب مشكلاتهم إلى أسبابٍ تتعلق بنشاطهم المهني.

V. MARGRAFF. A, GRASER. M. Op.cit. p 514.

[4] Séance du 22 janvier 2008, texte rejeté par suite de l'adoption des conclusions négatives de la commission le 22 janvier 2008. www.senat.fr.

[5] VEERAPEN [Jennifer]. Op.cit.

ويُعدُّ مرض المسؤولين مرضاً خاصاً بهذه الفئة من العاملين، ومن أسبابه: أهميةُ المسؤوليات الملقاة على عاتقهم، سرعةُ اتخاذ القرارات، وضرورةُ التمركز الشديد والمدة اليومية للعمل، واستحالة تنظيم أوقات الراحة وفق رغبته، أو التخلّي عن جزءٍ من عمله على حساب زملائه. راجع في ذلك: جورج فريدمان، بيار نافيل: رسالة في سوسيولوجيا العمل. ترجمة: بولاند عمانوئيل. ج ٢، منشورات عويدات/ الجزائر، ط١، ١٩٨٥، ص ٢٠٦.

[6] MARGRAFF. A, GRASER. M. Op.cit. p 516.

بالنسبة إلى الصورة الأولى للانتحار، وهي الانتحار في أثناء العمل[١]، يرى الاجتهاد الفقهي والقضائي الفرنسي وجوبَ تطبيق قرينةِ الإسناد المهني في حال قام العامل بفعل الانتحار في أثناء العمل -مكاناً وزمناً- فيُعَدُّ بذلك واقعاً بسبب العمل. ومَا على المؤسسة التأمينية أو صاحب العمل، في هذه الحالة، إلا إثبات العكس[٢]، كوقوعه بسبب حالةٍ مرضية كان العامل مصاباً بها سابقاً، مما يعني عدم ارتباط فعل الانتحار بنشاطه المهني، أو بإثباتِ أن العامل كان قد خرجَ عن تبعيته لصاحب العمل لحظةَ وقوع الحادث.

أما من جهةِ المصاب - أو المستحقين عنه في حال وقعت الوفاة- فيجب إثباتُ كلٍّ من الضرر الجسدي، ووقوع فعلِ أو محاولةِ الانتحار في أثناء العمل، أيْ في مكان وزمن العمل، وذلك للاستفادةِ من قرينة الإسناد المهني التي تفترض وجودَ العلاقة السببيةَ بين الوفاة أو الضرر الجسدي، والعمل[٣].

وبتطبيق قرينة الإسناد المهني، أمكن تكييفُ كثيرٍ من حالات الانتحار في أثناء العمل كحوادث عمل، لم يستطعْ صاحب العمل أو المؤسسة التأمينية إثباتَ عدم ارتباطها بالنشاط المهني لمرتكب الفعل[٤].

وقد اتجه الاجتهاد القضائي في كثيرٍ من أحكامه - بهدف دفع ادعاءاتِ صاحب العمل - إلى الاستناد إلى وقائعَ تمَّت بين العامل القائم بالفعل وصاحب العمل قُبيْل القيام به، وذلك لإثبات توافر علاقة التبعية، وهذا حكم حالةِ العامل الذي ابتلع كميةً من حامض السيانور عقب تأنيب ومشاداتٍ وقعت بينه وبين صاحب العمل حول مسألةِ تغيير الاختصاصات[٥].

ولَمَّا كان وقوعُ فعل الانتحار في أثناء العمل مرتبطاً بوجود العامل في وضع تبعية لصاحب العمل، فإن هذا الوضعَ قد يتوافر في مكان العمل من دون زمنه. وعلى ذلك، فقد يُعدُّ فعل الانتحار حادثَ عمل وإنْ لم يقع في أثناء العمل، وذلك كحالة العامل الذي تعرَّض خلال مدة توقفه عن العمل لاعتداءٍ

---

١ لم تَعُدّ محكمة النقض الفرنسية محاولةَ العامل الإقدام على الانتحار في مكان العمل خطأً جسيماً وذلك مراعاةً لظروفه الشخصية، على الرغم مما قد يترتب على هذا الفعل من إخلالٍ بحسن سير المنشأة.

Cass.soc, 10 févr, 1960, D 1960, 409.

مذكور لدى: د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن: الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل. المطبعة العربية الحديثة/ القاهرة،١٩٧٩، ص ٨٥.

2 HELDERLE. Rodolphe. Op.cit.

3 MARGRAFF. A, GRASER. M. Op.cit. p 516.

4 MILET. Laurent: Accident du travail... Op.cit. p 837.

5 Cass.soc., 20 avr. 1988, n° 86-15.690, Bull.n° 241, MILET. Laurent: Accident du travail... Op.cit. p 837.

وقد يقع الانتحار في أثناء العمل نتيجةَ تعرض العامل لانهيارٍ عصبي بسبب العمل الشاق.

Cass.soc., 11 juin 1981, Bull. civ.V. n° 532, Acte suicidaire et accident du travail. INRS. www.inrs.fr.

معنوي في أحد مُلحقات المنشأة في أثناء حضوره لإجراء مقابلةٍ ما قبل التسريح، إذ عَدَّ الاجتهاد القضائي عنصرَ التبعية متوافراً، وأُضفيت على الانتحار الصفةُ المهنية[1].

وخلافاً لذلك، ففي حال ثبت ارتباطُ فعل الانتحار بمشكلاتِ العامل الخاصة غير المتعلقة بالعمل، فإن قرينةَ الإسناد المهني تَسقط، وتنتفي عن فعل الانتحار صفةُ حادث العمل[2].

كما لا يُعدُّ وقوعُ فعل الانتحار في أثناء العمل حادثَ عمل في حال كان العامل قد خرج عن تبعيته لصاحب العمل[3]، اللهمَّ ما لم يكن فعل الانتحار قد وقع بسبب العمل، وهذه هي الصورة الثانية.

فقد خرجت محكمة النقض الفرنسية عن حَصْر صورة الانتحار المهني بوقوعه في أثناء العمل مع تركِ العامل المنتحر رسالةً توضيحية تدلُّ على ارتباط فعله بنشاطه المهني[4]، وذلك وفق قرارٍ صادر عن الغرفة الثانية المدنية بتاريخ ٢٢ شباط ٢٠٠٧ عَدَّت فيه المحكمةُ محاولةَ العامل الإقدامَ على الانتحار في منزله حادث عملٍ بينما كان في حالة توقفٍ عن العمل بسبب إصابته بمرض الاكتئاب. وقد عُدَّ صاحب العمل –في هذه القضية–مرتكباً خطأً غير مغتفر سَبَّب قيامَ العامل بمحاولة الانتحار، وذلك على أساس إخلاله بالتزامه ضمانَ سلامة عماله، وباتخاذ إجراءاتٍ للحفاظ على صحتهم العقلية وكرامتهم، فإنْ لم تكن إرادته تتجه إلى نتيجةِ وفاة العامل إلا أنه قد دفَعه إلى القيام بفعل الانتحار، حتى أنَّ بعض الفقهاء يرى أن من الممكن تكييفُ الضغط المعنوي الذي يمارسه صاحب العمل على العامل كتحريضٍ مباشر على ارتكاب جرم الانتحار[5].

وعلى ذلك، فارتباطُ فعل الانتحار بالعمل قد يكون وفق علاقةٍ سببية مباشرة، فلا يُشترط أن يتم الفعل في أثناء العمل، وإنما قد يقع في منزل العامل.

وترتبط العلاقةُ السببية إما بأوضاع العمل، أو بعلاقة العامل بزملائه في المنشأة، أو بعلاقته بصاحب العمل الذي قد يرتكب جرمَ الاعتداء المعنوي، أو يمارِس ضغوطاً عليه تتعلق بالعمل.

وإنْ كان حادثُ العمل يقع – في الغالب– في أثناء العمل، فإنَّ الانتحارَ قد يَشذُّ عن هذه القاعدة[6]، فيقع في أماكنَ أخرى، كالمنزل أو في أيِّ مكانٍ آخر، مع بقاء العلاقة السببية بين هذا الفعل والنشاط المهني لمرتكبه[7].

---

1 Cass.soc., 11juill 1996. Bull.civ. 1996. V.n° 282, MORVAN. Patrick: Le suicide des salariés. Op.cit.

2 MILET. Laurent: Accident du travail... Op.cit. p 837.

3 MARGRAFF. A, GRASER. M. Op.cit. p 518.

٤ وهو رأيُ خبير منظمة الصحة العالمية جان بيير سوبربيه.Jean Pierre SOUBRIER

5 VEERAPEN. Jennifer. Op.cit.

6 MORVAN. Patrick: Le suicide des salariés. Op.cit.

7 Cass. Ass.plén., 15 déc. 1972, D, 1973, 237, note Yves. SAINT-JOURS,MORVAN. Patrick: Le suicide des salariés. Op.cit.

فقد يُصاب العامل بمرضِ الاكتئاب بسبب اضطراباتٍ نفسية مرتبطةٍ بالعمل، يدفعه إلى القيام بالانتحار[1]، ويشكّل كلٌّ من التوتر العصبي وضغوط العمل والاعتداء المعنوي أهمَّ أسباب إقدام العامل على ذلك[2].

وهذا ما أكّدته محكمةُ النقض الفرنسية في الكثير من قراراتها التي كيّفت من خلالها فعلَ الانتحار كحادث عمل لارتباطِ سببه بالعمل؛ وذلك من مثل انتحار العامل بسبب تعرُضه للاعتداء المعنوي من قبل صاحب العمل[3]، أو بسبب ضغوطٍ نفسية مورِست عليه من قِبل رئيسه الأعلى[4]. أو من قِبل رئيسه في المصرِف الذي يعمل فيه لسببٍ يتعلق بمهمة حفظِ مفاتيح الخزانة في منزله[5]، أو قيامه بفعل الانتحار لِعَدِّ نفسه مسؤولاً عن الخسارةِ الاقتصادية التي مُنيت بها المنشأة[6].

وقد يقع فعلُ الانتحار بسبب العمل خلال مدة وقف عقد العمل أيضاً. وهذا حكمُ الاجتهاد القضائي الفرنسي في قضية العامل الذي توقف عقد عمله بسبب مرضٍ أصابه نتيجةَ التوتر المستمر لعلاقات العمل، مما أخلَّ بتوازنه النفسي فأقدمَ على الانتحار في منزله[7].

إلا أن الاجتهادَ القضائي يَستبعد تكييفَ فعل الانتحار كحادث عمل في حال كان توتُّر علاقاتِ العمل مشكلةً عامةً أصابت كلَّ عمال المنشأة، ولم تكن خاصةً بمن أقدمَ على الانتحار فقط[8].

وقد يُثبت وجود العلاقة السببية برسالةٍ تركها المنتحر وَرَدَ فيها ما يدلُّ على قيام صلةٍ بين فعل الانتحار وأوضاع العمل[9].

ويُعدُّ استئنافُ العمل أحد العناصر التي تساعد القاضي خلال عملية البحث في وجود العلاقة السببية. فلاستئناف العامل الذي حاول الانتحار عملَه بعد مرور مدةٍ قصيرة على وقوع الأزمةِ النفسية

---

[1] TOUBOUL. Sylvie. Op.cit.

تقع فرنسا في المرتبة الثالثة، بعد أوكرانيا والولايات المتحدة الأمريكية، في إحصائياتِ حالاتِ الإصابة بمرض الاكتئاب بسبب العمل.

V. VEERAPEN. Jennifer. Op.cit.

[2] HELDERLE. Rodolphe. Op.cit.

[3] Cass.civ2 e, 22 févr. 2007. n° 05-13771, DORLET. Jean-Michel: Tentative de suicide hors travail consécutive à un harcèlement moral. 11/3/2007. www.wikio.fr.

[4] Cass.soc., 20 avr. 1988, n° 86-15690, Bull.civ. V, n° 241, MARGRAFF. A, GRASER. M. Op.cit. p 519.

أقدَم ثلاثة من أكبر مهندسي شركة رونو للسيارات على الانتحار بسبب تعرضهم للضغط من قبل رؤسائهم في العمل. وقد أقرَّت المؤسسةُ التأمينية بمهنية هذا الانتحار على أساس إخلالِ الشركة بالتزامها في ضمان الصحة الجسدية والعقلية لعمالها.

V. nouvelobs.com, 6-5-2007.

[5] Cass.soc., 4 févr. 1987, Bull.civ. 1987, V, n° 65, MORVAN. Patrick: Le suicide des salariés. Op.cit.

[6] MILET. Laurent: Accident du travail... Op.cit. p 837.

[7] Cass.civ2 e, 22 févr. 2007, JSP, S, 2007, 1429, MORVAN. Patrick: Le suicide des salariés. Op.cit.
Cass.civ2 e, 22 févr. 2007, n° 5-13771, Elargissement de la notion d'accident du travail. La lettre juridique de l'OPPBTP, Bimestriel, n° 4, mai, 2007. www.oppbtp.fr.

[8] Cass.2 civ, 3 avr. 2003, RJS, 7/2003, n° 938, MORVAN. Patrick: Le suicide des salariés. Op.cit.

[9] HELDERLE. Rodolphe. Op.cit.

المرتبطة بالعمل أو بضغوطه أثرٌ في إضعاف العلاقة السببية بين محاولة الانتحار والعمل، مما يَفترض وجودَ أسبابٍ أخرى لا تتعلق بالعمل[1].

كما يرفض القضاء تكييفَ فعل الانتحار بالمهني في حال ثبت أن العاملَ كان يعيش ضمن جوٍ أسريٍّ سيئٍ قادَه إلى ارتكاب هذا الفعل[2].

وقد يرتبط فعلُ الانتحار بالعمل بعلاقةٍ سببية غير مباشرة، في حال وقع بسبب إصابة عمل سابقة، أيْ كنتيجةٍ لها، وهذه هي الصورة الثالثة للانتحار.

وذلك كإصابة العامل باضطراباتٍ نفسية نتيجةَ حادث عمل سابق دفعته إلى الإقدام على الانتحار. فارتكابُ هذا الفعل كان نتيجةً لذلك الحادث، وضرراً جديداً ترتب عليه، ومن ثَمَّ، يُعدُّ فعل الانتحار حادثَ عمل.

ويُتيح تكييفُ مرض الاكتئاب- الذي دفع العامل للانتحار- بالمهني إثباتَ العلاقة السببية بين فعل الانتحار وهذا المرض، مما يستتبعُ تكييفَ الانتحار بالمهني أيضاً[3].

وفي إحدى القضايا التي عُرِضت على محكمة النقض الفرنسية، أدى تعرُّض العامل لحادث عملٍ أصابَه قبل أشهرٍ عدَّة من تاريخ ارتكابه فعل الانتحار إلى توقفه عن العمل مدةً طويلة، مما سبَّب تراجعاً في قدراته الجسدية والمهنية تبِعتها حالةُ اكتئابٍ شديدة، فكان قيامه بالانتحار نتيجةً لحادث العمل[4]، أدى إلى تكييفه بالمهني[5].

وكذلك الحكم فيما يتعلق بالاضطرابات النفسية والعصبية التي أصابت العاملَ نتيجةَ حادث عمل وقع قبل أشهرٍ ثلاثة من تاريخ قيامه بالانتحار[6].

ففعلُ الانتحار - كنتيجةٍ لحادث عمل سابق- قد يكون إما بسبب حادث العمل ذاته، أو بسبب أحد آثاره. وبذلك، فالاكتئابُ الذي يُكيَّف كمرضٍ مهني قد يؤدي إلى قيام العامل بالانتحار، فيُعدُّ فعل الانتحار واقعاً بسبب مرض الاكتئاب المهني ذاته[7].

---

[1] MARGRAFF. A, GRASER. M. Op.cit. p 517.

ولا يُؤثر في ذلك عدم صدور شهادةٍ طبية بعد حول شفاء العامل المقدم على محاولة الانتحار.

V. Acte suicidaire et accident du travail. INRS. www.inrs.fr.

[2] MARGRAFF. A, GRASER. M. Op.cit. p 517.

[3] MILET. Laurent: Accident du travail... Op.cit. p 841.

[4] MARGRAFF. A, GRASER. M. Op.cit. p 518, MILET. Laurent: Accident du travail... Op.cit. p 839.

[5] Cass.soc., 23 sept. 1982, n° 81-14942, Bull.civ. V, n° 524.

[6] Cass.soc., 13 juin. 1979.n° 78-1015. Bull.civ. V, n° 535, MARGRAFF. A, GRASER. M. Op.cit. p 517 et s.

[7] MARGRAFF. A, GRASER. M. Op.cit. p 518.

وقد يكون ارتكاب فعل الانتحار بسبب حادث العمل السابق، كحادثِ عمل أدى إلى بترِ أحد الأطراف، مما أصاب العامل بمرض الاكتئاب، دفَعه إلى الانتحار[1].

أما في حال كانت فكرة الانتحار لدى العامل سابقةً في وجودها على تاريخ وقوع حادث العمل، فلا يمكن، في هذه الحالة، إسنادُ فعل الانتحار إليه[2].

وبناءً على ذلك، تُشترط العلاقةُ السببية بين حادث العمل السابق وفعل الانتحار، بحيث لولا وقوع حادث العمل السابق لَمَا أقدمَ العامل على هذا الفعل. ويقع عبءُ إثبات العلاقة السببية في حال توفيَ المصاب على عاتق المستحقين عنه، والتي يُضعفها التباعدُ الزمني بين وقوع حادث العمل وفعل الانتحار، مما يجعل عمليةَ إثباتها أكثرَ صعوبةً[3].

الفرع الثالث– آثار الفعل العمدي

تتعلق آثارُ تعمد الإصابة إما بحقوق العامل المصاب، أو بحقوق المستحقين عنه في حال وقعت الوفاة.

فأما عن أثر تعمد الإصابة في استحقاق العامل المصاب تعويضَ إصابة العمل، فقد اتفقت القوانين الثلاثة؛ السوري، المصري، والفرنسي، على أنه يَحجب استحقاقَ التعويض كلياً في هذه الحالة[4]، إلا أنها اختلفت في حكم مسألتيْن، تتعلق الأولى بنطاق التعويض الذي يُحجَب استحقاقُه عن العامل المصاب.

ففي حين نصَّ القانون المصري على شمول نطاق هذا التعويض كلاً من التعويضيْن المؤقت والدائم[5] اختلفَ الاجتهاد الفقهي السوري حول تفسير مصطلح "التعويض النقدي"[6]؛ فمنهم من فسَّره

---

[1] يمكن لنتائج الحادث القاسية أن تُفسِّر سببَ الإقدام على الانتحار كقطع عضو أو التعرض لآلامٍ جسدية لا تُحتمل.
V. Acte suicidaire et accident du travail. INRS. www.inrs.fr
إذ تلاحَظ غالباً علاماتُ مرضٍ نفسي خفيٍّ لدى بعض العاملين المَعوقين بسبب بترِ عضو أو تشوه. يُنظر: جورج فريدمان، بيار نافيل، مرجع سابق، ص ٢٠٣.

[2] MARGRAFF. A, GRASER. M. Op.cit. p 518.

[3] في حال عُدَّ الانتحار ضمن سلسلة وقائع تَجِدُ مصدرها في حادث عمل، فالعلاقةُ المباشرة مع الحادث متوافرةٌ طالما لم تنقطع السلسلة السببية، حتى وإنْ كانت العلاقة السببية جزئيةً بسبب وجود حالة اكتئابٍ سابقة، أو وقع فعل الانتحار في وقتٍ بعيدٍ نسبياً عن تاريخ وقوع الحادث، بشرط ألا يكون قد تقررَ الشفاءُ أو استقرارُ الحالة الصحية.
V. Acte suicidaire et accident du travail. INRS. www.inrs.fr.

[4] وفي القانون المدني، يُعدُّ باطلاً الشرطُ الذي يَرِدُ في وثيقة التأمين حول سقوط الحق بالتأمين في حال وقع الخطر بسبب مخالفة القوانين والأنظمة، ما لم تنطوِ هذه المخالفة على جنايةٍ أو جنحةٍ قصدية. [المادة ٧١٦].
المادة رقم ٢٤ من القانون السوري، والمادة ٥٧ من القانون المصري، والمادة L 453-1 CSS من القانون الفرنسي.

[5] وفق نص المادة ٥٧: "لا يُستَحق تعويضُ الأجر –التعويض المؤقت– وتعويض الإصابة في الحالات الآتية...".

[6] المادة ٢٤: "لكلِّ مصاب أو للمستحقين عنه بعد وفاته في الحصول من المؤسسة على تعويضٍ عن إصابته طبقاً للقواعد المقرَّرة في هذا الفصل، ولا يُستحق التعويض النقدي.... ".

تفسيراً ضيقاً، فلم يُدخِل التعويض المؤقت ضمن نطاق هذا المصطلح، بينما عَدَّه جانبٌ آخر من الفق ه داخلاً ضمن نطاقه[1].

وقد تبنت المؤسسةُ التأمينية الرأيَ الفقهي الأول في اجتهادها، إذ قررت عدم شمول عبارة التعويض النقدي سوى التعويض الدائم من دون المؤقت[2].

ويُقصد بالتعويض الدائم هنا تعويضُ الدُفعة الواحدة، إذ لا يُحرَم العامل المصاب المعاشَ، ذل ك أن استحقاقَه يستلزمُ نسبةَ عجزٍ تبلغ ٣٥% من العجز الكامل فأكثر، التي تُعدُّ نتيجةً جسيمة تُعطِّل – كم ا سيأتي تفصيله– أثرَ تعمد الإصابة في حجب استحقاق التعويض.

أما عن التعويض العيني، المتمثل في العلاج الطبي المجاني للإصابة، فإن مبدأ عدم جواز حرم ان العامل حقَّ العلاج الطبي يُعطِّل أثرَ تعمُّد الإصابة في حجب استحقاق هذا التعويض[3]. فضلاً ع ن أن عبارةَ "التعويض النقدي" تدل على استبعادِ التعويض العيني.

وذلك بخلاف القانون الفرنسي، الذي نص صراحةً على امتداد أثرِ حالات عدم استحقاق تع ويض إصابة العمل –تعمد الإصابة –إلى التعويضات العينية[4].

فلا تُستَحق أيُّ تعويضاتٍ نقدية –دائمةٍ أو مؤقتةٍ–في حال نجمت الإصابة –طبيعيةً كانت أم مهنية– عن فعلٍ عمدي ارتكبه المصاب[5].

أما المسألة الثانية – محلُّ الاختلاف بين القوانين– فتتعلق باشتراطِ النتيجة الجسيمة، إذ يَشترط كلٌّ من القانونين السوري والمصري– بخلاف القانون الفرنسي– لِحجبِ استحقاق تعويض إصابة العم ل عدم ترتب نتيجةٍ جسيمة عن الإصابة.

وقد حُدِّد مفهومُ النتيجة الجسيمة بوفاة العامل الذي ارتكب الفعل العمدي، أو بتخلف عجزٍ مسـ تديم تتجاوز نسبته ٢٥% عن هذا الفعل[6].

---

[1] راجع: سليمان الدوس : إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٢٢.

[2] اجتهاد المؤسسة رقم ٤–٩٧٨ ص آ تاريخ ١٩–٧–١٩٦١. إلا أنها ما لبثت أن خرجت عن هذا الاجته اد، فعَ دَّت التع ويضَ النقدي شاملاً المعونةَ المالية: اجتهاد المؤسسة رقم ٣٧١٤/٤/ ص آ تاريخ ١٩٦٣/١٢/٩، واجتهادها رقم ٤–١٨٤٤ ص آ ت اريخ ١٤–٦–١٩٦٤.

ثم صدر اجتهادٌ مخالف، أخرجَ التعويض المؤقت من نطاق التعويض النقدي [اجتهاد المؤسسة رق م٤/١٢٦٢/ص ت اريخ ٩–٦–١٩٦٦]. مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٩٢.

[3] راجع اجتهاد المؤسسة رقم ٣٧١٤/٤/ص آ تاريخ ١٩٦٣/١٢/٩.

[4] BADEL. Maryse. Op.cit. p 209.

المادة L 453-1 CSS لا تَمنح أيَّ تعويضاتٍ عن إصابة العمل في حال تعمد الإصابة، إلا أن للمصـ اب المطالبـ ـة بتعويضـ ـات المرض الطبيعي بتوافر شروط الاستحقاق. وتجدر الإشارة إلى أن المادة L 375-1 CSS المتعلقة بالإصابة الطبيعية تَحجب ف ي حال تعمد الإصابة التعويضاتِ النقدية فقط من دون حق العلاج.

[5] راجع المادة L 375-1 CSS.

[6] "...وذلك كله ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عجزٌ مستديم تزيد نسبته على ٢٥ % من العجز الكامل وفق اً لأحكام المادة ٣٢" [المادة ٢٤]. وتُماثلها المادةُ ٥٧ من القانون المصري، والمادةُ ٤٤ من القانون الكويتي رقم ٦١ لعام ١٩٧٦.

ففي حال وقعت النتيجة الجسيمة –بإحدى صورتيها– فلا يُحجَب عن العامل المصاب استحقاقُ التعويض، وإنْ ثبت وقوع الإصابة بسبب ارتكابه فعلاً عمدياً، سواء بافتعاله الإصابة أم بقيامه بالانتحار.

ويُبرِّر الاجتهاد الفقهي اشتراطَ جسامة النتيجة بقضيتيْن: الأولى؛ قانونية، إذ يَصعب افتراض أن العامل كان مُدرِكاً الخطرَ المترتب على فعله[1]، ومن ثَمَّ، أن يكون قد تعمَّد وضعَ نفسه في الحالة التي سبَّبت الإصابة.

بينما تتعلق القضية الإنسانية بالرحمة والشفقة بهذا العامل الذي تجاوزت نسبةُ عجزه عن العمل – مصدر إعالته هو وأسرته –حدّاً معيناً[2].

ونتيجةً لذلك، فقيامُ العامل بالانتحار لا يَحجِب عنه استحقاقَ تعويض إصابة العمل، إذ إن تَطلُّب النتيجة الجسيمة يحول من دون ذلك، فالانتحارُ إما أن يُسبِّب الوفاة، وإما – وهو الغالب– أن يُخلِّف نسبةَ عجز تتجاوز ٢٥%. وعلى ذلك، لا يرتِّب القانونان السوري والمصري على ارتكاب فعل الانتحار حَجْبَ استحقاق التعويض.

أما من حيث أثر الفعل العمدي في حقوق المستحقين عن العاملِ مرتكبِ الفعل العمدي، فلم ينص القانون السوري صراحةً على هذا الأثر، بخلاف القانون المصري[3].

إلا أن الصيغةَ العامة التي جاءت بها قاعدةُ حجب التعويض عند تعمد العامل إصابة نفسه تستدعي تطبيقها على المستحق عند وفاة العامل، فلا يَستحق حصته من ذلك التعويض[4]. بيْد أنَّ بعض الفقهاء – **ونؤيدهم** – قد انتقد ذلك الوضع، بحجةِ أن الغايةَ الأساسية من قوانين التأمينات الاجتماعية تتمثل في توفير دخلٍ مناسبٍ للمستفيدين من أحكامها لتجنيبهم العوز والحاجة، وهو ما يتناقض مع مسألةِ حجب استحقاق التعويض عن المستحقين عن العامل بسبب تعمُّده الإصابة، فهو جزاءٌ يُفترض به أن يكون شخصياً يقع على مرتكب الفعل من دون أن يمتدَّ إلى سواه من الأبرياء[5].

---

[1] د.محمد المهدلي، مرجع سابق، ص ٧٨. وقد برَّرت المذكرة التفسيرية للقانون رقم ٢٠٢ لعام ١٩٥٨ ذلك بأنه من الصعب افتراض أن العامل قد تَعمَّد وضعَ نفسه في الحالة التي سبَّبت الحادث. تُنظر: مجموعة تشريعات العمل والتأمينات. إعداد: أحمد حسين، مرجع سابق، ص ٥٧١.

[2] حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ١٧٣.

[3] راجع الفرع المتعلق بعدم توافر صفة المستحق، ص ٤٥٣ وما بعدها من هذه الأطروحة.

[4] "لكلِّ مصاب أو للمستحقين عنه بعد وفاته الحقُ في الحصول من المؤسسة على تعويضٍ عن إصابته... ولا يُستحق... في الحالات التالية". [المادة ٢٤].

[5] د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ٩١.

أما أنْ يكون المستحق هو الفاعل فهذه مسألةٌ أخرى، فقد لا تقع الإصابة بسبب ارتكاب الفعل العمدي من قِبل العامل، وإنما بسبب ارتكابه من قِبل أحد المستحقين عنه، كأن يقوم بقتله بقصد الحصول على التعويض.

لقد جاء القانون الفرنسي صريحاً حول حكم هذه الحالة، فرتَّب على وقوع حادث العمل المميت بتعمد أحد المستحقين تجريدَه من حقه في التعويض، وتنتقل حصتُه إلى الأولاد والفروع، وإلا فإلى سواهم من المستحقين الآخرين[١].

ويَقصر كلٌّ من القانونين السوري والمصري أثرَ حالة تعمد الإصابة في حجب استحقاق تعويض إصابة العمل من دون أن يمتدَّ هذا الأثر إلى التعويضاتِ المستحقة عن الإصابة الطبيعية من عجزٍ أو وفاة[٢]. وذلك خلافاً للقانونيْن الفرنسي[٣] واللبناني[٤].

فضلاً عن أن تعمدَ العامل إصابةَ نفسه لا يخوّل المؤسسةَ التأمينية الرجوعَ عليه أو على صاحب العمل بما تكبدته من تعويضات[٥]، كالتعويض العيني المتمثل في العلاج، أو بجزء التعويض النقدي الذي استحقَّه العامل.

فالهدفُ من النص على حالة تعمد الإصابة مقتصرٌ على حجب استحقاق التعويض من دون فتح باب الرجوعِ على العامل المصاب بالنفقات.

ولمَا لحالة تعمد الإصابة من أثرٍ في استحقاق مبلغ التعويض، وبهدف حماية العامل المصاب من ادعاء صاحب العمل -لدى مطالبته بالتعويض- بارتكابه فعلاً عمدياً، ومن ثَمَّ، حجب استحقاقه التعويض، وهو ادعاءٌ قد يصعب عليه إثباتُ بطلانه، فضلاً عن ازدياد صعوبته كلَّما بَعُدَ تاريخ وقوع الإصابة، فقد راعى المشرعان السوري والمصري تلك الحالة، وذلك بتعليق تطبيق حالاتِ حجب التعويض على ذكرها في الإبلاغ المقدم إلى الشرطة، وفي نتيجة التحقيق الذي تقوم به[٦].

---

[١] المادة L375-1 CSS.

[٢] وهو ما يؤكّده نص القانون السوري والقانون المصري على حكم هذا التعمد في الفصل المتعلق بتأمين إصابة العمل حصراً.

[٣] راجع المادتين: L 453-1 CSS, L 375-1 CSS.

[٤] الفقرة ١ من المادة ٢٥ بالنسبة إلى الإصابة الطبيعية، والفقرة ١ من المادة ٣٨ بالنسبة إلى الإصابة المهنية.

[٥] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٦٤، راجع: اجتهاد المؤسسة رقم ٣٧١٤/٤/ص آ تاريخ ١٩٦٣/١٢/٩، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٥١. إلا أن القانونَ اللبناني يمنح المؤسسةَ التأمينية – إذا اقتضى الأمر– حقَّ طلب استردادِ التعويضات المدفوعة من دون حق في حال نجمت الإصابة عن غش قام به المصاب للاستفادة من هذه التعويضات. [الفقرة أ من المادة ٢٥].

[٦] راجع المادة ٤٢ من القانون السوري، والمادة ٦٤ من القانون المصري.

المطلب الثاني– عدم ارتكاب سوء السلوك الفاحش المقصود

يُعدُ عدم ارتكاب سوء السلوك الفاحش المقصود ثانيَ شرطٍ من شروط استحقاق التعويض الجزافي عن إصابة العمل. ولدراسة هذا الشرط يجب– بدايةً– تعريفه، ثم التطرق إلى آثاره المتعلقة بحجب استحقاق التعويض الجزافي عن كلٍ من المصاب والمستحقين عنه.

الفرع الأول– تعريف سوء السلوك الفاحش المقصود

نص القانون السوري على عدم استحقاق العامل المصاب التعويضَ النقدي عن إصابة العمل في حال وقعت الإصابة بسبب ارتكابه سوء سلوك فاحش ومقصود، وعَدَّ كلاً من الأفعال التي تصدر عن المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات، وكذلك مخالفته الصريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أمكنة ظاهرة من محل العمل في حكم سوء السلوك الفاحش المقصود(١). وقد جاء القانون المصري بحكمٍ مشابه مع اختلافٍ في بعض التفاصيل(٢).

وعلى الرغم من ذكر حالاتٍ لسوء السلوك الفاحش المقصود، إلا أنها لم تَرِدْ على سبيل الحصر وإنما على سبيل المثال، وهو ما تعكِسه عبارةُ "ويُعتبر من قَبيل ذلك"(٣) الواردة قبل تعداد تلك الحالات. وبناءً على ذلك، في حال قام العامل بفعلٍ لا يدخل في إحدى هاتيْن الحالتيْن، فللقضاء تقريرُ حكمه وفق سلطته التقديرية(٤).

وبذلك، لم يُحدِّد هذا النص القانوني تعريفاً لسوء السلوك الفاحش المقصود. إلا أن المذكرةَ الإيضاحية للقانون السوري السابق رقم ٢٠٢ لعام ١٩٥٨ عرّفت سوءَ السلوك الفاحش المقصود الذي يرتكبه العامل فيَحجب عنه استحقاقَ تعويض إصابة العمل بأنه الخطأ الجسيم الذي يرتكبه عالماً بعواقبه. وعلى ذلك، لا يُعدُ الخطأ المتعلق بالسهو أو عدم الانتباه خطأً جسيماً(٥).

---

١ راجع الفقرتين أ–ب من المادة ٢٤.

٢ المادة ٥٧.

٣ د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٨٣.

٤ حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ١٧٣. ويرى الفقه– في هذا الصدد– أن مسألةَ ارتكاب سوء سلوكٍ فاحش مقصود مسألةٌ تقديرية بحتة لا معيارَ لها سوى تقدير القاضي في ضوء وضع العامل وطبيعة العمل الذي يقوم به وعُرْف المهنة التي ينتمي إليها. تُنظر: مجموعة تشريعات العمل والتأمينات. إعداد: أحمد حسين، مرجع سابق، ص ٥٧٠.

٥ سعد حبيب، مرجع سابق، ص ٧٣ ؛ حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ١٧٥.

في حين اختلف الاجتهاد الفقهي حول المقصود به، فعرّفه بعض الفقهاء بالخطأ الجسـ يم[١]، بينمـ ا رأى جانبٌ آخر بأنه الخطأ الذي يُبررِّ اللومَ الشديد لمرتكبه. في حين عرّفـ ه بعـ ض الفقهـ اء بأنـ ه الانحرافُ عن السلوك السليم الذي يُفترض في الرجل المعتاد، والذي لا يُشـ ترط أن يُشـ كِّل جريمـ ةً جنائية[٢].

فلا يكفي مجرد السلوك العادي، إذ يجب أن يتصف هـ ذا السـ لوك بـ الفحش ويُثيـ ر الاسـ تنكارَ لجسامته[٣]. كما لا يَعُدُّ الاجتهاد الفقهي الإهمالَ غير المقصود داخلاً ضمن مفهوم سوء السلوك الفاحش المقصود[٤].

بيْدَ أن عنصرَ القصد بالنسبة إلى سوء السلوك الفاحش لا يجاوزُ المخالفةَ الصريحة العمدية التي لا تحتمل الشكَّ في أن العامل قد قصدَها وهو عالمٌ بأنه يخالفُ تعليماتِ الوقاية، وبأنَّ ذلك قد يؤدي إلـ ى إصابته، وذلك من دون أن يكون قاصداً الإصابةَ بطبيعة الحال، وإلا فإنَّ الفعلَ يتجاوزُ سوءَ السـ لوك الفاحش المقصود ليدخلَ ضمن نطاق تعمد الإصابة[٥].

أما فيما يتعلق بالحالاتِ التي أوردها كلٌّ من القانونيْن، السوري والمصري، ويُعدُّ ارتكابُهـ ا سـ وءَ سلوكٍ فاحش مقصود، فتُقسم إلى صورتيْن، تتعلق الأولى، بالمخالفة الصريحة لتعليمات الوقاية المعلَّقة – المُعلَنة – في أماكنَ ظاهرة في المنشأة.

ويُعلَّل تحديدُ مَحَلِّ المخالفة بتعليماتٍ معلَّقة في أماكنَ ظاهرة في المنشأة باتجاه نية المشـ رع إلـ ى تلافي الخلافاتِ التي تقع بين صاحب العمل والعامل المصاب حول ما إذا كان الفعل المرتكب من قِبل العامل، والذي وقعت الإصابة بسببه، يُعدُّ مخالفةً للتعليمات العامة في المنشأة أو لا[٦].

في حين تتمثل الصورةُ الثانية لسوء السلوك الفاحش المقصود بقيام العامل بالفعل مُسبِّب الإصـ ابة تحت تأثير الخمر أو المخدرات. فلا يُنكَر تأثيرُ مادةِ الكحول في الجهاز العصبي، مُحدِثاً تغيراتٍ سلبية في القدرة على العمل[٧]، فضلاً عن فقدان التركيز الذهني.

---

[١] فيما يتعلق بالخطأ الجسيم المرتكب من قبل العامل، والذي يتسبَّب بحرمانه مكافأةَ نهاية الخدمة أو يؤثر في حقوقه المتعلقة بعقـ د العمل لا أهميةَ لعنصر الضرر، إذ تترتب آثار هذا الخطأ سواء نجم ضررٌ عنه أم لا. يُنظر في ذلك: د. أحمد شوقي محمد عبـ د الرحمن، مرجع سابق، ص ١٢.

[٢] د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٣٠٩.

[٣] مجموعة تشريعات العمل والتأمينات. إعداد: أحمد حسين، مرجع سابق، ص ٥٧٠.

[٤] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٦٦.

[٥] مجموعة تشريعات العمل والتأمينات. إعداد: أحمد حسين، مرجع سابق، ص ٥٧١.

[٦] حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ١٧١.

[7] Alcool,engeux sanitaires et sociaux, Etats généraux de l'alcool. www.etatsgenerauxalcool.fr

وتَزيد حالة السُكر من احتمال وقوع إصابات العمل، وخصوصاً في حال استُخدمت معداتِ عمـ لٍ معقَّدةٍ ومتعدِّدة الوظائف، وعلى الأخص، الآلات الميكانيكية التي تتطلب تركيزاً جسدياً وذهنياً تاماً.

ومشكلةُ السُكر وآثارها معروفةٌ في الدول الغربية، في حين تندر حالةُ السُكر في البلاد العربية، مما يستتبع قلَّةَ حوادث العمل التي تقع بسببها[١].

ويُعدُّ تناول الكحول وما في حكمه مما يَذهب بالعقل والتركيز مُحظَّراً في مكان العمـ ل، فتتنـ اولُ قوانين العمل العربية حالةَ السُكر وتُرتِّب له أثراً في استمرارية عقد العمل، وحتى على بعض حقـ وق العامل. فيَعدُّ قانون العمل المصري أن وجودَ العاملِ في أثناء ساعات العمل في حالة سُـ كرٍ بَـ يِّن أو متأثراً بما تعاطاه من مادةٍ مخدرة يكوِّن خطأً جسيماً يُبرِّر فسخَ العقد[٢].

في حين يُحظِّر قانونُ العمل الفرنسي على من يمارس سلطةً على العمال في المنشـ أة، مـ ن مثـ ل صاحب العمل أو مفوَّضه، أن يسمحَ بدخول أيِّ شخصٍ في حالة سُكْرٍ إلى المنشأة، أو حتى السماحَ له بالإقامة فيها، وذلك تحت طائلةِ الغرامة[٣].

ولا يُشترط أن تكون حالة السُكر السببَ الوحيد لوقوع الإصابة، فقد تتداخل معه أسبابٌ أخرى، إلا أنه يُشتَرط أن تكون حالةُ السُكر إراديةً، أيْ إنَّ العاملَ المصابَ كان قد تناول الكحول مختاراً[٤].

---

١ على عكس ما هو عليه الحال في فرنسا، فعلاقةُ حالة السُكر بحوادث الطريق مثبتةٌ إحصائياً، إذ تُعدُّ حالةُ السُكر سبباً في وقـ وع ما بين ١٠% و ١٦% من حوادث الطريق في فرنسا، وما بين ٣٠% و ٣٧ % من حوادث الطريق القاتلة.

Alcool, travail, emploi, alcool et situation à risque. Le site de l'État généraux de l'Alcool. www.etatsgenerauxalcool.fr.

أما على نطاق حوادث العمل، فقد أثبتت إحصائياتُ الجمعية الوطنية الفرنسية للوقاية من إدمان الكحول [ANPAA].

[Association Nationale de prévention en Alcoologie et Addictinologie]

أنَّ حالة السكر تُعدُّ السببَ في وقوع ما بين ١٠%-٢٠% من حوادث العمل. ويشمل هذا الحكم القِطاعاتِ المهنيـ ـة كلهـ ا، ففـ ي الشركة الوطنية للسكك الحديدية SNCF وحدها تتسبب حالات السُكر بـ . ٢٠% من مجموع ١٣٥٠٠ حادث عمل تقع كلَّ سنة.

Alcool, engeux sanitaires et sociaux, Etats généraux de l'alcool. www.etatsgenerauxalcool.fr.

٢ البند ٧ من المادة ٦٩.

٣ المادة R 4228-21 C.trav.

وقد أيَّد قرارٌ لمحكمة النقض الفرنسية إمكانَ النص في اللائحة الداخلية للمنشأة على خضوع العمال لفحصٍ طبي لمراقبـ ـة نسـ ـبة الكحول.

L'arrêt CORONA rendu par le conseil d'Etat le 1e février, Droit social 1980, p 310, concl., BACQUET, COEURET M. Alain: La responsabilité du salarié en matière de sécurité et prévention des risques professionnels. www.courdecassation.fr.

L 1321-1 C.trav: "Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ...".

٤ د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٨٣.

وقد يُشارك صاحبُ العمل في خلق الظرف المؤدي إلى ارتكاب الخطأ من جانب العامل، كما لو قُدِّمت الخمور في احتفـ الٍ أُقـ يم بنادي المنشأة، فصدرت عن العامل ألفاظٌ نابية وقام بالاعتداء على مديره الفني تحت تأثير حالة السكر.

Cass.soc., 15 mars, 1972, D. 1972, 382.

ولا يقتصر الحكم – بصراحة النص– على المشروبات الكحولية، وإنما يشملُ المخدراتِ أيضاً، إذ إن لها التأثيرَ ذاته[1].

ومن المهم أن نذكرَ هنا اشتراطَ توافر كلٍّ من القصد والعلاقة السببية بين سوء السلوك الفاحش والإصابة التي ألمَّت بالعامل، فإذا أُصيب عاملٌ في حالة سُكْر بسبب وقوع انفجارٍ في المصنع، لا تُعدُّ حالة السكر سلوكاً فاحشاً مقصوداً يَحجب عنه استحقاقَ التعويض الجزافي عن إصابة العمل وذلك لانعدام العلاقةِ السببية[2].

وإذا كان القانونان السوري والمصري قد نصَّا على هاتين الحالتين، وعلى سبيل المثال، فإنهما لم يُعلِّقاها على توافر الصفة الجزائية للفعل، بخلاف القانون اللبناني، الذي أورد حالةَ وقوع الإصابة بسبب جنايةٍ أو جنحةٍ بخطأ مقصودٍ ارتكبَه المؤمَّن عليه[3].

أما القانون الفرنسي، فيَستخدم مصطلحَ "الخطأ غير المغتفر" في معرض تناوله آثارَ وقوع إصابة العمل بسبب خطأٍ ارتكبه العامل. وخلافاً للقانونين السوري والمصري، لا ينص هذا القانون على صورٍ أو حالاتٍ لهذه الدرجة من الخطأ.

إلا أن الاجتهادَ القضائي قد تولى تلك المهمة، إذ عرَّف قرارُ محكمة النقض الفرنسية الخطأ غير المغتفر[4] المرتكَب من قِبل العامل بأنه "الخطأ الإرادي ذي الخطورة الاستثنائية الذي يُعرِّض مرتكبه من دون سببٍ صحيح أو مُبرِّرٍ لخطرٍ كان يجب عليه إدراكه"[5].

وهذا حكمُ العامل المصاب الذي لا يتوخى الحذرَ الكافي، أو الذي يُخالف مخالفةً جسيمة لأحد الأوامر الموجهة إليه[6].

مذكور لدى: د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٨٨.

[1] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٦٥.

[2] مجموعة تشريعات العمل والتأمينات. إعداد: أحمد حسين، مرجع سابق، ص ٥٧٠.

[3] الفقرة ١ من المادة ٣٨. وهذا نهج القانونُ السعودي الذي رتَّب حرمانَ التعويض في حال ارتكب المصابُ عملاً جنائياً يعاقب عليه القانون. الفقرة ١ من المادة ٥٤ من نظام التأمينات الاجتماعية: "لا تُستحق التعويضات المنصوص عليها في هذا النظام إذا كان الخطر قد نشأ بصورةٍ مقصودة ممن يستفيد منها، أو إذا حدث هذا الخطرُ نتيجةَ عملٍ جنائي قام به"، كشرب الخمر، والقتل، والانتحار.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن القانونيْن اللبناني والسعودي لم يستثنيا حالاتِ الوفاة أو العجز الكلي من تحقق أثر حجب استحقاق التعويض كما هو الحكم في القانونيْن السوري والمصري.

[4] وتقع هذه الصورة من الخطأ بين درجة الخطأ العمدي والخطأ الجسيم.

[5] Cass. civ2e, 27 janv. 2004, n° de pourvoi: 02-30.693. www.lexinter.net.
"La faute volontaire du salarié d'une exceptionnelle gravité exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience" ; Cass.civ2e, 27 janv 2004, Bull.civ. II, n° 25, p 20, FAVENNEC-HERY. Françoise. Op.cit. p 696 ;Cass.Ass,plen, 24 juin 2005, PELLET. Remi. Op.cit. p 413.

[6] Cass.soc., 9 juill 1984, 16 janv 1985, Bull.n° 29, DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 55.

وقد يتمثل الخطأ غير المغتفر في ارتكاب العامل جرماً في أثناء العمل تَسبَّب بوقوع إصابته، فـ لا يَستحق تعويض إصابة العمل مثلاً في حال جُرِح في مكان العمل بسبب ارتكابه جريمةَ السـ رقة(١). أو في حال أُصيب في أثناء محاولته دفع زميله قصداً إلى وعاءٍ يحوي حامض السيانور(٢). أو أن يقـ وم بمراهنةٍ غبية أدّت إلى إصابته(٣).

الفرع الثاني- آثار سوء السلوك الفاحش المقصود

على عكس حالة تعمد الإصابة، لا تتفقُ القوانين حول أثر ارتكابِ المصاب سـ وءَ سـ لوكٍ فـ احشٍ ومقصودٍ في استحقاقه تعويضَ إصابة العمل. فبينما يساوي كلٌ من القانونيْن السوري والمصري بـ ين أثر سوء السلوك الفاحش وأثر الفعل العمدي مرتِّباً - في كلا الحالتين- الحجبَ الكلي لتعويض إصابة العمل، لا يرتب القانون الفرنسي الأثرَ ذاته، فارتكابُ العامل خطأً غير مغتفـ ر لا يَحجِـ ب اسـ تحقاقَ التعويض بصورةٍ كاملة، وإنما يُنقص من مقداره فقط.

ويُبرِّر موقفُ القانون الفرنسي بأن الفعل العمدي يُمثل درجةً أعلى من الجسامة، فضلاً عـ ن أنـ ه يَعكِس خطورةَ العامل مرتكبِ هذا الفعل وإرادته الإضرارَ بالمؤسسة التأمينية، خصوصاً أنه يبتغي من فعله نتيجةً معينة. وذلك على عكس حالة الخطأ غير المغتفر -المقابل لسوء السلوك الفاحش المقصـ ود وفق القانونين السوري والمصري، الذي يُعدُّ أقلَّ خطورةٍ من الفعل العمدي، فكان أثـ رُ الخطـ أ غيـ ر المغتفر الذي يرتكبه العاملُ المصاب حجباً جزئياً لمبلغ تعويض إصابة العمل.

وفي هذا الصدد، **نرى** أنه كان الأجدر بالمشرع السوري التمييزُ في الأثر بين تعمد الإصابة وسوء السلوك الفاحش أسوةً بالمشرع الفرنسي(٤).

إلا أنَّ ما يُخفِّف من وطأةِ الأثر الذي تبنَّاه القانونان السوري والمصري أنَّ الحجبَ الكلي للتعويض مشروطٌ - بطبيعة الحال- بتخلُّف نتيجةٍ جسيمة، وهي الوفاة أو العجز المستديم الذي تتجـ اوز نسـ بته

---

١ د. فرنان بالي، مرجع سابق، ص ٤٩

2 Cass.soc., 24 avr. 1969, Bull.V, n° 265, p 219, BENOIT. Mélanie: L'incidence d'une faute, Liaisons sociales. n° 9451, mars, 1985, p 102.

3 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 559.

٤ تبنى القانون السوري السابق رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦ مبدأ التمييز في الآثار بـ ين الحـ التيْن، إذ أجـ از للقاضـ ي إنقـ اصَ مبلـ غ التعويضات الواردة في قانون طوارئ العمل حتى مقدار النصف، في حال ثبت وقوعه بسبب ذنب لا عذرَ له ارتكبـ ه المصـ اب. ويُقدَّر مبلغ هذا الإنقاص وفق فدْح الذنب وحالةِ المصاب المالية والأسريّة [المادة ١٩٢]. وهو ما نصت عليه الفقرة الثانيـ ة مـ ن المادة ٢٠ من قانون ٩ نيسان لعام ١٨٩٨.

٢٥% فأكثر، عن ارتكاب السلوك الفاحش المقصود[1]، بالإضافة إلى محدودية مفهومِ التعويض محل الحجب، والتي تناولناها سابقاً.

وقد علَّق القانونان السوري والمصري تطبيقَ حجب استحقاق التعويض على ذكر حالةِ ارتكاب سوء السلوك الفاحش المقصود في إبلاغ الشرطة وفي نتيجة التحقيق الذي تجريه[2].

وتقوم المؤسسة التأمينية – وفق القانون الفرنسي- بإنقاصِ مبلغ التعويض أو المعاش المستحق للمصاب- ما لم يلجأ هذا الأخير إلى القضاء-[3]، وذلك تبعاً لدرجة جسامة الخطأ غير المغتفر المرتكب[4].

وقد يجتمع خطآن غير مغتفران ارتكبَهما كلٌّ من العامل وصاحب العمل، فيؤثر خطأ العامل سلباً في مقدار التعويض المُكمِّل، وذلك من خلال إنقاص الزيادةِ الممنوحة المتعلقة بمبلغ التعويض الجزافي عن إصابة العمل.

أما وفق القانونين السوري والمصري، اللَّذان لا يمنحان تعويضاتٍ مُكمِّلة تلتزم بها المؤسسةُ التأمينية – كما في القانون الفرنسي- فيؤثر خطأُ العامل، سواء كان بسيطاً أم جسيماً، في قيمة التعويض المدني التي يطالِب بها صاحبَ العمل أمام القضاء[5].

هذا عن أثر سوء السلوك الفاحش المقصود الذي يرتكبه العاملُ في استحقاقه التعويض، فأما عن أثره في حقوق المستحقين عنه في التعويض، فإنه يماثِل أثرَ الفعل العمدي؛ فعبارةُ "ولا يُستحق... في الحالات..."، وفق القانونين السوري والمصري، تدلُّ على امتدادِ نطاق تطبيق قاعدة حجب تعويض إصابة العمل إلى المستحقين.

أما القانونُ الفرنسي، فقد جاء – على عكس الفعل العمدي- غامضاً حول أثر الخطأ غير المغتفر للعامل في تعويضاتِ المستحقين عنه. ويرى بعض الفقهاء امتدادَ هذا الأثر، فيُنقَص مبلغُ التعويض في حال تَسبُّب الخطأُ غير المغتفر الذي ارتكبه العامل بوفاته[6].

---

[1] المادة ٢٤ من القانون السوري، وتُماثلها المادة ٥٧ من القانون المصري.

[2] راجع المادة ٤٢ من القانون السوري، والمادة ٦٤ من القانون المصري.

[3] المادة L453-1 al° 2 CSS.

[4] BUHL. Michel. Op.cit. p 200.

[5] ويتبنى المشرع التونسي موقفَ المشرع الفرنسي، فيُخفِّض مبلغَ تعويض إصابة العمل المستحق بنسبةٍ لا تتجاوز ٥٠% في حال وقع الحادث بسبب ارتكاب المصاب خطأً فادحاً.[الفصل ٢٢ من قانون ٢٨ لعام ١٩٩٤].

[6] د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٦٩٩.
V. BENOIT. Mélanie: L'incidence d'une faute. Op.cit. p 104.

في حين يرى جانبٌ آخر – خلافاً لذلك– أن إنقاصَ التعويض بسبب الخطأ غير المغتفر الذي يرتكبه العامل المصاب قد جاء على سبيل الجزاء فيُفتَرض فيه أن يكون شخصياً[١].

ومن المهم أن نذكرَ هنا أن أثرَ سوء السلوك الفاحش في حَجْب استحقاق التعويض، وفق القانون السوري، إنما يتعلق بالإصابة المهنية فقط من دون الإصابة الطبيعية، خلافاً للقانون الفرنسي.

فضلاً عن أنه لا يُخوِّل المؤسسةَ التأمينية الرجوعَ على مرتكبها، أيْ العامل المصاب، أو على صاحب العمل بما تكبدته من تعويضات[٢].

بالنتيجة، يُعدُّ التعويض الجزافي تعويضاً خاصاً تلتزم به المؤسسةُ التأمينية تجاه المصاب، تحكمه قواعدُ خاصة، سواء من حيث التقادم، أم من حيث طريقة تقدير مبلغه التي تختلف عن القواعد التي يخضع لها التعويضُ وفق القانون المدني. كما أن التعويضَ الجزافي تعويضٌ مستقل عن فكرة الخطأ يدور في فلك قاعدة الحصانة التي يتمتع بها صاحب العمل ما لم يثبت ارتكابه خطأً فادحاً يُختلف في تحديد درجة جسامته من قانونٍ إلى آخر؛ فتتدرج من الخطأ العادي وفق القانون المصري، إلى الخطأ الجسيم وفق القانون السوري، وإلى الفعل المقصود الذي يكسر طَوق الحصانة كسْراً كاملاً، والخطأ غير المغتفر الذي يكسره جزئياً، وذلك وفق القانون الفرنسي.

وما لم يُكسَر طوق الحصانة، فعلى المصاب الاكتفاءُ بالتعويض الجزافي من دون إمكان المطالبة بتعويضاتٍ إضافية تلتزم بها المؤسسةُ التأمينية الفرنسية، أو بتعويضٍ مُكمِّل أمام القانون المدني، وذلك وفق القانونيْن السوري والمصري.

وإذا كان القانون الفرنسي يُقيِّد حجبَ استحقاق التعويض الجزافي في حالة تعمد الإصابة فقط وبتوافر الفعل العمدي، فإن القانونيْن السوري والمصري يَمدَّان هذا الأثر إلى حالة ارتكاب سوء سلوكٍ

[١] د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ٨٩. ويرى الدكتور سرحان أن خفضَ مبلغ المعاش جاء على سبيل الجزاء الذي يُفترض أن يكون شخصياً، فليس من العدل امتدادُ نطاق هذا الجزاء إلى المستحقين الأبرياء من ارتكاب الخطأ غير المغتفر. ولا يُقبَل رأي وزارة العمل الفرنسية...

Lettre bureau 4, 8 janv 1952, n° 3852,M. le Directeur de la Caisse Régionale de Strasbourg.

التي تبرر هذا التخفيض بأن المستحقين يتحملون قسطاً من المسؤولية المعنوية عن الخطأ، فهو رأيٌ يُسند فكرة الجزاء إلى مسؤوليةٍ معنويةٍ مفترضة. فلا يمكن إقامة أيِّ علاقةٍ قانونية يُعتَدُّ بها بين سلوك المستحق عن العامل والخطأ غير المغتفر الذي يرتكبه هذا الأخير.

[٢] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٦٤، وأيضاً: اجتهاد المؤسسة رقم ٣٧١٤/٤/ص آ تاريخ ١٩٦٣/١٢/٩، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٥١.

إلا أن القانونَ اللبناني يمنح المؤسسةَ التأمينية –إذا اقتضى الأمر– حقَّ طلبِ استرداد التعويضات المدفوعة من دون حق في حال وقعت الإصابة نتيجة ارتكاب جنايةٍ أو جنحةٍ أو خطأٍ مقصود من قِبل المصاب للاستفادة من التقديمات. [الفقرة ١ من المادة ٢٥ بالنسبة إلى الإصابة الطبيعية، والفقرة ١ من المادة ٣٨ بالنسبة إلى الإصابة المهنية].

فاحشٍ مقصودٍ أيضاً. إلا أن ما يشفعُ لهذين القانونيْن موقفهَما من التوسع في حجب استحقاق التعويض هو تعطيلُ أثره في حالة جسامة النتيجة المترتبة عن الإصابة. فالتعويضُ الجزافي يَفترض -برأينا- ألا تُنتهج سياسةُ وضع شروطٍ قاسية لاستحقاقه، كونه يتصف- أصلاً- بالقسوة بسبب جزافيته وعدم تناسبه مع الضرر الناجم عن الإصابة.

الفصل الثاني

التعويض الجزافي عن العجز المؤقت المُترافق بتعويضٍ عيني

تمهيد وتقسيم

تمرُّ إصابة العمل –كما ذكرنا سابقاً–بمرحلتيْن: مرحلةُ الحركة والفعالية، التي لا يمكن خلالها تقدير العجز بسبب عدم استقرار حالةِ المصاب الصحية. أما المرحل ـة الثاني ـة، فه ـي مرحل ـةُ الاس تقرار والسكون، التي تُتيح تقديرَ العجز، ومن ثَمَّ، تحديدَ صورة التعويض الجزافي المُستحَق ومبلغه.

وبناءً على ذلك، يَستتبع اختلاف هاتين المرحلتين اختلافاً في التعويض المقرَّر للمصاب خلال ك لٍّ منهما. فيُستَحق – خلال مرحلة الحركة والفعالية – التعويضُ النقدي عن العجز المؤقت، ال ذي يَد لُّ عوضاً عن الأجر الذي يتوقف استحقاقه بسبب تعطُّل المصاب عن استئناف نشاطِه المهني. إضافةً إلى التعويضِ العيني، المتمثل في العلاج الطبي، الذي تقتضيه حالةُ المصاب الصحية.

بناءً على ما سبق، سيُقسم هذا الفصل إلى مبحثيْن:

المبحث الأول: التعويض الجزافي عن العجز المؤقت

المبحث الثاني: التعويض العيني (العلاج الطبي)

المبحث الأول

التعويض الجزافي عن العجز المؤقت L'indemnité journalière

يُعدُّ التعويض الجزافي عن العجز المؤقت أحد صور التعويضاتِ قصيرةِ الأمد[1]، مقارنةً بالمعاش ذي الصفة الدورية الدائمة.

كما أنه يختلف عن التعويض الجزافي عن العجز الدائم في كونه يترتب على إصابة العمل ذاتِه ا، فضلاً عن استحقاقه قبل استدامةِ العجز، في حين يُعدُّ التعويض عن العجز الدائم حقاً يترتب على آثار الإصابة المستديمة، ويرتبط مقدارُه بجسامة هذه الآثار المتمثلة في الوفاة أو العجز الدائم، وبنسبة ه ذا العجز.

ومن المهم أن نذكر هنا أنه ما من أهميةٍ للتمييز بين العج ز المؤق ت الكام ل والجزئ ي، إذ إن أحكامهما القانونية واحدة.

ولدراسةِ هذه الصورة من صور التعويض الجزافي ينبغ ي تعريفُه ا وبي انُ خصائص ها وم دة استحقاقها، ومن ثمَّ، البحث- كونها إحدى صور التعويض- في كيفية حساب مبلغه ا ومع ايير ذل ك الحساب.

وبناءً على ذلك، سيُقسم هذا المبحث إلى مطلبيْن:

المطلب الأول: ماهية التعويض عن العجز المؤقت

المطلب الثاني: حساب التعويض عن العجز المؤقت

المطلب الأول- ماهية التعويض عن العجز المؤقت

للتعريف بالتعويض عن العجز المؤقت، ينبغي دراسةُ خصائصه، ومن ثم، بيانُ مدة استحقاقه، بدئها وانقضائها. وسيُعالِج الفرعان الآتيان هاتيْن المسألتين تباعاً.

---

[1] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦٢٠.

الفرع الأول– خصائص التعويض عن العجز المؤقت

أولاً– تعويضٌ عن الأجر

يُعدُّ التعويض المؤقت[١] تعويضاً عن الأجر، إذ يستحقه العاملُ المصاب بمجرد انقطاع الأجر، وذلك ابتداءً من اليوم التالي من تاريخ وقوع الإصابة أو النكسة أو تفاقم إصابة العمل.

وتلتزم المؤسسة التأمينية –من حيث المبدأ– بدفع التعويض المؤقت، إلا أن القانونَ قد يجيزُ لصاحب العمل القيامَ بهذا الالتزام، كما في القانون المصري، الذي ينص على خفضِ نسبة الاشتراك في تأمين إصابة العمل بمقدار الثلث في حال رخّص وزير التأمينات لصاحب العمل بتحمل قيمة تعويض الأجر ونفقات الانتقال[٢].

وذلك خلافاً لحكم يوم الإصابة، إذ تنص غالبية القوانين على التزام صاحب العمل حصراً بدفع أجره. كما هو الحكم في القانون السوري[٣]، المصري[٤]، والقانون الفرنسي[٥].

ويقع أجرُ العامل المصاب عن يوم الإصابة– وفق اجتهاد المؤسسة التأمينية السورية– على عاتق صاحب العمل، وإنْ صادفَ يومَ عطلةٍ رسمية، في حال كانت مأجورة[٦].

ويُستَحق أجرُ يوم الإصابة أيّاً كان تاريخ الإبلاغ بها، سواء تم هذا الإبلاغ من قِبل العامل أم من قِبل صاحب العمل[٧].

ويُعلِّل الاجتهاد الفقهي السوري منحَ العامل المصاب أجرَ يوم الإصابة بأن المشرع قد عَدَّ العملَ قائماً ومستمراً حتى لحظة وقوع الإصابة أو النكسة أو التفاقم، ذلك أن فلسفةَ الأجور تقوم على أساس أن العمل قد أُدّي، وإنْ لم يتمكن العامل يوم الإصابة من العمل بصورةٍ فعلية، فعَدَّه القانونُ عملاً حكمياً بهدف إضفاء الصفة الحكمية على أجر يوم الإصابة[٨].

---

[١] تختلف تسميةُ هذا التعويض من قانونٍ إلى آخر، فهو البدل اليومي، المعونة المالية، والتعويض اليومي، إلا أننا آثرنا توحيدَها كلها في مصطلح "التعويض المؤقت".

[٢] المقطع الثاني من المادة ٤٦.

[٣] المادة ٢٨: "... ويتحمل صاحب العمل في جميع الأحوال أجرَ يوم الإصابة أيّاً كان وقت وقوعها".

[٤] المادة ٤٩: "... ويتحمل صاحب العمل أجرَ يوم الإصابة أيّاً كان وقت وقوعها... ".

[٥] المادة L433-1 CSS:

"La journée de travail au cours de laquelle l'accident s'est produit, quel que soit le mode de paiement du salaire, est intégralement à la charge de l'employeur".

[٦] اجتهاد المؤسسة التأمينية رقم ١٠٣٦/٤/ص تاريخ ١٩٦٨/٣/٢٤، مذكور لدى: ميشيل وحبيب أيوب عربش: شرح قانون التأمينات الاجتماعية، دار العروبة للطباعة والنشر/ دمشق، ١٩٦٩، ص ٧١.

[٧] اجتهاد المؤسسة التأمينية رقم ٦٣١٠/١٩/ص تاريخ ١٩٦٢/١٢/٢٤، واجتهادها رقم ٣٨٢٦/٤/ص تاريخ١٩٦٣/١٢/١٧، مذكورة لدى: ميشيل وحبيب أيوب عربش، مرجع سابق، ص ص ٦٩-٧٠.

[٨] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١١٨.

وإضافةً إلى اختلاف التعويض المؤقت عن أجر يوم الإصابة في الأسس بقية من حيث نشوء الاستحقاق، يُستَحق أجرُ يوم الإصابة بكامل الأجر، في حين يَقتصر مبلغُ التعويض المؤقت وفق بعض القوانين على نسبةٍ محدَّدة من الأجر.

هذا فضلاً عن اختلافهما في الغاية؛ فأجرُ يوم الإصابة أجرٌ عن عملٍ حكمي، في حين أن التعويضَ المؤقت تعويضٌ عن الأجر يهدف إلى تغطية مدة العجز المؤقت إلى أن يثبت هذا العجز – فيُستحق التعويض الدائم–، أو أن يتم الشفاء خلال مدةٍ محدَّدة.

وبناءً على ذلك، يغطي التعويض المؤقت المدةَ المكشوفة بين اليوم التالي لوقوع الإصابة واستحقاق التعويض الدائم، التي يبقى العامل المصاب خلالها من دون تعويض.

ولا يُعدُّ التعويضُ المؤقت أجراً، وإنما تعويضٌ عن التعطل المؤقت عن العمل(١). وهو ما نصَّ عليه كلٌّ من القانونيْن السوري(٢) والمصري(٣).

ويَستحق المصابُ التعويضَ المؤقت حتى عن أيام العطل والأعياد، وإنْ لم تكن مأجورة، إذ جاء نص اجتهاد المؤسسة التأمينية بصيغةٍ عامة تُفيد الإطلاق، فضلاً عن أن للعاملِ –في حال لم تكن الإصابة قد وقعت – أن يعملَ خلال هذه الأيام بأعمالٍ مأجورة، مما يقتضي تعويضه عنها(٤).

ويترتب على ارتباط التعويض المؤقت بالأجر –كونه تعويضاً عنه– ألا يَستحقَّ العاملُ الذي لا يتقاضى أجراً هذا التعويض، كما هي الحال بالنسبة إلى العامل المتدرج من دون أجر(٥).

كما لا يستفيدُ العامل المتدرج بأجرٍ من التعويض المؤقت في حال قلَّ ذلك الأجر عن الحدِّ الأدنى(٦).

وإذا كان العامل المتدرج من دون أجر لا يَستحقُّ التعويضَ الجزافي عن العجز المؤقت، وفق القانون السوري، فإنه يَستحقُّ – كما سيأتي تفصيله– التعويضَ الجزافي عن العجز الدائم، إلا أن طريقة حسابه وتحديد نسبته تخضعُ لأحكامٍ قانونية خاصة.

---

١ شفيق حربا، مرجع سابق، ص ٥٢٦.

٢ المادة ٢٨ : "إذا أدت الإصابة إلى تعطل المؤمن عليه من أداء عمله فعلى المؤسسة أن تؤدي له خلال فترة تعطُّله معونةً مالية...". ويُطلق القانون السوري على التعويض المؤقت مصطلحَ "المعونة المالية".

٣ المادة ٤٩: "إذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله... ".

٤ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٠٦. راجع اجتهاد المؤسسة رقم ١٠٣٦/٤/ص تاريخ١٩٦٨/٣/٢٤.

٥ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٠٠.

٦ يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٦٦.

فوفق نص المادة ٣٨ من قانون العمل السوري، فيما عدا المرحلة النهائية للتدرج، يجوز أن يقلَّ أجر العامل المتدرج عن الحدِّ الأدنى للأجر.

وينص القانون المصري أيضاً على ألا يَستحق تعويضَ الأجر من لا يتقاضى أجراً وهم العمالُ الخاضعين – استثناءً – لأحكام تأمين إصابة العمل، كالعمال المتدرجين، أو الفئات غير العمالية، كالتلاميذ الصناعيين، الطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي، والمُكلَّفين بالخدمة العامة[1].

ذلك أنه، وإنْ كانت تلك الفئات –أصلاً– تخضع لأحكام تأمين إصابة العمل، فإن كونَ التعويض المؤقت تعويضٌ عن الأجر يجعله مرتبطاً به، فينتفي بانتفائه.

هذا خلافاً للقانون الفرنسي، الذي يمنح التعويضَ المؤقت– فضلاً عن منحه لفئةِ العمال[2]– إلى فئاتٍ غير عمالية، من القائمين بأنشطةٍ غير مهنية، من مثل الطلاب وطالبي الوظيفة[3].

ثانياً– تعليق استحقاقه على احترام التزاماتٍ معينة

قد تُعلِّق القوانين استحقاقَ التعويض المؤقت على قيام العامل المصاب بعدة التزاماتٍ فرضَتها نصوصُها، وذلك إما تحقيقاً للغاية من صرف التعويض المؤقت، أو لحثِّ المصاب على احترام تلك الالتزامات.

فقد يُحظِّر القانون على من يتقاضى التعويضَ المؤقت القيامَ بأيِّ عملٍ كان، وهو ما يُكمِّل اشتراطَ المشرعيْن، السوري والمصري، استحقاقَ هذا التعويض بأن تُعيق إصابةُ العمل العاملَ عن أداء عمله[4].

بيْد أنَّ هذين القانونيْن لم يشيرا إلى هذا الالتزام صراحةً، فكان التعطل عن العمل أثراً من آثار الإصابة وليس التزاماً على العامل المصاب. وبذلك، فتعليقُ استحقاق التعويض المؤقت على شرط التعطل عن العمل لا يُفيد أن العاملَ المصاب ملتزمٌ بالامتناع عن العمل.

إلا أن ما يؤيِّد وجود هذا الالتزام هو عَدُّ التعويضِ المؤقت تعويضاً عن الأجر وبديلاً منه، وبذلك، فلا يجوز الجمع بينهما[5].

---

[1] راجع المادة ٣. يُنظر: د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٥٧؛ د.محمد المهدلي، مرجع سابق، ص ٧٥. وعلى ذلك، لا يُستَحق التعويضُ المؤقت عن يوم الراحة الأسبوعية في حال لم تكن مأجورةً [نقض مصري رقم ٣٠٣ لسنة ٤٢ ق جلسة ١٣-٢-١٩٨٢]. مذكور في: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ٥، مرجع سابق، ص ٩١٥.

[2] المادة L 431-1 CSS al°2.

[3] المادة L 412-8 al°b CSS بالنسبة إلى الطلاب، والمادة L 412-8 al° 11 CSS بالنسبة إلى طالبي الوظيفة. وهو ما تدل عليه عبارةُ: "تُطبق أحكام الباب الحالي عليهم" –أيْ الباب المتعلق بتأمين إصابة العمل–.

[4] "إذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله..." [المادة ٤٩] ووفق ما نصت عليه المادة ٢٨ من القانون السوري.

[5] لا يُجيز الاجتهاد القضائي المصري الجمعَ بين التعويض المؤقت والأجر، إذ إن الأول يُعدُّ تعويضاً عن الأجر الذي يتوقف صرفه بسبب التعطل عن العمل [نقض مصري تاريخ ١٦-١٢-١٩٧٦، رقم ٢٨ س ٤٥ ق]. مذكور في: مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة النقض في خمسين عاماً، ج٦. إعداد: أنور طلبة، مرجع سابق، ص ١٤٦ ؛ موسوعة قضاء النقض العمالي. إعداد: سعيد أحمد شعلة، مرجع سابق، ص ٢٦١.

وبعض الفقهاء يخالف ذلك، فيرى استحقاقَ العامل المصاب التعويضَ المؤقت، وإنْ لم يمنعه العجزُ المؤقت عن القيام بأيٍّ عملٍ آخر[١].

وقد نصت بعض القوانين صراحةً على حظر العمل في أثناء استحقاق التعويض المؤقت، فيُردُّ ب القانون السعودي عدم استحقاق العامل المصاب التعويضَ المؤقت خلال المدة التي قام بها بعملٍ مأجور أيّاً كان مقداره، وذلك في حال ثبت للمؤسسة التأمينية ذلك، ولَها استردادُ ما تقاضاه من قيمة التعويض المؤقت من دون حق[٢].

في حين يجيز القانون الفرنسي للعامل المصاب القيامَ بعملٍ خفيف، بنـ اءً عل ى موافقـ ة الطبيـ ب المعالج، وارتأى الطبيبُ المستشار أن قيامه بهذا العمل سيسرِّع شـ فاءَه أو ثبـ وتَ حالتـ ه الصـ حية. ويُستَحق التعويضُ المؤقت إما كلياً أو جزئياً، بشرط ألا يتجاوز المبلغُ الإجمالي لكلٍّ مـ ن التعـ ويض المؤقت والأجر إما الأجرَ العادي لعمال الفئة المهنية التي ينتمي إليها المصاب، أو– إذا كان يتجـ اوز ذلك – الأجرَ الأساس لحساب التعويض المؤقت، وفي حال تجاوز هذا المبلـ غ، فيـ تم إنقـ اصُ مبلـ غ التعويض المؤقت بمقدار تلك الزيادة[٣].

وفيما عدا هذا الاستثناء الخاضع لموافقةٍ طبية، ليس للمصاب القيام بأيٍّ عملٍ مأجور خـ لال مـ دة استحقاقه التعويضَ المؤقت[٤].

وللمؤسسة التأمينية إجراءُ تحقيقٍ للتأكد من احترام العامل المصاب لالتزامه بالامتناع عن العمل[٥]. العمل[٥]. ولها أن توقفَ استحقاقَ التعويض المؤقت في حال تثبتت من المخالفة[٦].

ويُعلِّق القانون السوري استحقاقَ التعويض المؤقت على احترام تعليمـ اتِ العـ لاج التـ ي تُحـ دِّدُها المؤسسة التأمينية للعامل المصاب، وللمؤسسة، في حال تمت مخالفة تلك التعليمات، حقُّ وقف صرف التعويض المؤقت[٧].

---

١ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٩٩.

٢ راجع المادة ٩ من اللائحة التنفيذية.

٣ المادة L433-1 CSS.

V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 546.

أيْ يُخفَّض الأجرُ الذي يُحسب التعويض المؤقت على أساسه.

٤ في حال قرر الطبيب وجوبَ توقف العامل عن القيام بالعمل، فعليه النص على حظر مغادرته المنزل. وعلى المصاب أن يلـ زمَ منزله خلال المدة الصباحية بين الساعة التاسعة وحتى الحاديةَ عشرة، والمدة ما بعد الظهر، بين السـ اعة الثانيـ ة ظهـ راً وحتـ ى الرابعة، وذلك باستثناء حالتيْ العلاج أو الفحص الطبي. وللطبيب أن يُجيز للمصاب المغادرةَ، بشرط تبرير ذلك من الناحية الطبية. [المادة R 323-11-1 CSS].

٥ المادة L216-6 CSS.

6 BUHL. Michel. Op.cit. p 148.

ويُشترط لاستحقاق التعويض المؤقت توافرُ الشروط الواردة في المادة L 323-6 CSS المتعلقة بالتعويض المؤقـ ت فـ ي تـ أمين المرض الطبيعي، فعلى المصاب احترامُ تعليمات الطبيب والخضوع لمَا تفرضه خدمة الرقابة الطبية. [المادة L 433-1].

٧ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٩٥.

وقد يُعلَّق استحقاقُ التعويضِ المؤقت على عدم توافر إحدى حالات حجب استحقاق التعويض الجزافي عن العجز الدائم، كحالة تعمد الإصابة أو ارتكاب سوء السلوك الفاحش المقصود.

ففي حين نص القانونان المصري والفرنسي صراحةً على عدم استحقاق التعويض المؤقت في تلك الحالات[1]، جاء القانون السوري غامضاً حول نطاق مصطلح "التعويض النقدي"[2]، مما أثارَ الخلاف الفقهي حول مدى شموله التعويضَ المؤقت[3].

الفرع الثاني- مدة استحقاق التعويض عن العجز المؤقت

تختلف القوانين حول تحديد المُدَد المتعلقة باستحقاق التعويض المؤقت، سواء فيما يتعلق بتاريخ بدء استحقاقه، أم بمدة هذا الاستحقاق، ومن ثَمَّ، أسباب انتهائه.

وقد تتطابق المدةُ القصوى لدفع التعويض المؤقت مع مدة المعونة الطبية، وذلك في حال كانت المدة الثانية محدَّدةً قانوناً، فإن حُدِّدت بستة أشهرٍ أو بسنة مثلاً، يُعدُّ العجز الناجم عن الإصابة -بانقضائها- عجزاً دائماً[4].

إلا أن سؤالاً يُطرح، في هذا الصدد، حول حالة العلاج غير المُقيَّد بمدةٍ معينة؟

ينص القانون السوري على استحقاق العامل المصاب التعويضَ المؤقت طول مدة تَعطُّله عن العمل[5]، ويُستحق هذا التعويض - من حيث المبدأ- ابتداءً من تاريخ زيارته للطبيب، والذي يتم- على الغالب- في يوم الإصابة أو في اليوم التالي، وذلك حتى اليوم الذي يسبقُ استئنافَ العامل نشاطه المهني[6].

وفي الأحوال كلِّها، يَستحق العاملُ المصاب أجرَ يوم الإصابة كاملاً، ويلتزم به صاحبُ العمل.

أما في حال وقعت الإصابة يومَ عطلةٍ أسبوعية مأجورة، فيبدأ استحقاق التعويض المؤقت من اليوم التالي لهذه العطلة. أما إذا وقعت الإصابة في يوم عملٍ يليه يومُ عطلة أسبوعية، فيُستحق التعويضُ المؤقت ابتداءً من يوم العطلة الأسبوعية، سواء كان مأجوراً أم غير مأجور[7].

---

[1] المادة ٥٧ من القانون المصري في حالتيْ تعمد الإصابة وسوء السلوك الفاحش المقصود، والمادة L 453-1 CSS من القانون الفرنسي بالنسبة إلى حالة تعمد الإصابة فقط.

[2] المادة ٢٤ من القانون السوري.

[3] راجع حول ذلك ص ٤٢٨ من هذه الأطروحة حول آثار الفعل العمدي.

[4] محمد الفولي، مرجع سابق، ص ١٠٠.

[5] المادة ٢٨.

[6] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٠٤.

[7] اجتهاد المؤسسة رقم ١٠٣٦/٤/ص تاريخ ١٩٦٨/٣/٢٤، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٦٨.

إلا أن القانونَ السوري لم يطلقْ مدةَ استحقاق التعويض المؤقت، وإنما حدَّدها بأربعة ضوابطَ زمنية وهي: انتهاءُ حالة التعطل عن العمل، ثبوتُ العجز المستديم، حدوثُ الوفاة، أو انقضاءُ سنةٍ كاملة على تاريخ استحقاق التعويض المؤقت، ويُعتَدُّ بأسبق هذه الضوابط الأربعة وقوعاً[١].

ويُستَحق التعويضُ المؤقت طول مدة العلاج إذا ما استدعته حالةُ المصاب الصحية[٢]، إذ تلتزم المؤسسة التأمينية – كما سيأتي تفصيله– بعلاج المصاب، وإنْ تقرَّر شفاؤه من الإصابة أو تم تقدير عجزه، ما دامت قد تحققت أنه علاجٌ ناتجٌ من واقعة الإصابة، وأن يقترنَ ذلك بموافقة المديرية العامة للمؤسسة[٣].

وباستحقاق التعويض المؤقت، يوقَف دفعُ معاش العجز الدائم في حال استمر العلاج إلى ما بعد الشفاء أو تقدير العجز، وذلك حتى تاريخ انتهاء استحقاقه[٤]، فلا يجوز أن يتقاضى العامل المصاب التعويض المؤقت والدائم في آن معاً.

ولا يقتصر العجز المؤقت عن العمل، ومن ثمَّ، استحقاقُ التعويض المؤقت، على مدة العلاج فحسب، وإنما يمتد إلى المدة التي يستلزمها الشفاء من الناحية الطبية، فضلاً عن مدة النَّقَه[٥]، التي تُعدُّ استمراراً لمدة العلاج الطبي.

فمدةُ العجز المؤقت عن أداء العمل لا تستلزم أن يخضعَ المصابُ للعلاج بالمعنى الحرفي للكلمة، فقد ينتهي العلاج، فتتبعه مرحلةُ نَقَهٍ يمتنعُ على العامل خلالها ممارسةُ العمل، مما يستلزم استحقاقَ التعويض المؤقت[٦].

وفي الأحوال كلِّها، فقد حَدَّد القانون السوري مدةَ استحقاق التعويض المؤقت بسنةٍ واحدة، إذ أوجب تقديرَ العجز الناجم عن الإصابة، إما عند ثبوته أو بعد انقضاء مدة سنة من تاريخ وقوع الإصابة في حال لم يتم الشفاء خلالها[٧].

---

[١] المادة ٢٨.

[٢] المادة ٢ من القرار الوزاري رقم ٤٣/ تاريخ ١٠-١-١٩٧١ حول التزام المؤسسة التأمينيةِ بعلاج المصاب.

[٣] المادة ٢-١ من القرار رقم ٤٣ لعام ١٩٧١.

[٤] راجع المادة ٢ من القرار رقم ٤٣ لعام ١٩٧١.

[٥] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٢٥.

[٦] اجتهاد المؤسسة رقم ٦٣١٠/١٩/ص م تاريخ ١٩٦٢/١٢/٢٤، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٦٩.

[٧] المادة ٢٦. ويُنظر: حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٥٢٥-٢ تاريخ ٢٣-١٠-٢٠٠٢. واستحقاقُ التعويض مؤقتٌ بالنسبة إلى الإصابة الطبيعية أيضاً، إذ يُشترط ألا تتجاوز مدةُ الإجازة المرضية ٢٠٠ يوم متفرقة و ١٨٠ يوم متصلة خلال السنة الواحدة، يتقاضى العامل خلالها أجراً بنسبٍ مُحدَّدة [٧٠% من أجره عن التسعين يوم الأولى، تزاد بعدها إلى ٨٠% عن التسعين يوماً التالية وذلك خلال السنة الواحدة [المادة ٦٣ من قانون العمل]] يلتزم به صاحب العمل. إلا أن هذا الالتزام سيؤول إلى المؤسسة التأمينية بمجرد بدء تنفيذ القانون الخاص بالتأمين الصحي.

أما إذا تجاوز التعطُّل عن العمل مدةَ السنة من دون أن يتم الشفاءُ أو ثبوت العجز، فيتوق ف دف ع التعويض المؤقت ليبدأ استحقاق معاشٍ يعادل معاشَ العجز الكامل[1]، وذل ك وف ق أحك ام صـ رف التعويض المؤقت، ويستمر صرفه حتى تاريخ الشفاء أو ثبوت العجز[2].

وتُطبَّق هذه القاعدة في حال كان العجز المؤقت كاملاً، أما في حال لم يكن كذلك، فلا يُستحق معاش العجز الكامل آلياً، وإنما ينبغي بانقضاء مدة السنة على تاريخ وقوع الإصابة تقديرُ نسبة العجز، تمهيداً لتحديد التعويض الدائم المستحق بانقضاء سنة على تاريخ وق وع الإص ابة، وإنْ ل م يَثب ت العج ز خلالها[3].

أما وفق القانون المصري[4]، فيُستحَق التعويضُ المؤقت عن إصابة العمل مهما طال ت الم دة[5]، وذلك خلافاً للتعويض المؤقت عن الإصابة الطبيعية، الذي يَخضع لأحكام تأمين المرض الطبيع ي، إذ

كما يَستحق العاملُ معاشاً عن عجزه المؤقت بسبب الإصابة الطبيعية تلتزم به المؤسسة التأمينية، وذلك حتى تاريخ الشفاء أو ثبوت العجز الكامل أو الوفاة أو انقضاء سنةٍ من تاريخ الاستحقاق أيُّما أسبق، وذلك في حال توافرت شروطٌ معين ة، وه ي: اس تمرار عجزه مدة تتجاوز ١٨٠ يوم متصلة أو مدداً متقطعة تتجاوز ٢٠٠ يوم خلال السنة الأخيرة، وألا تق لّ اش تراكاته ف ي تأمين ات الشيخوخة والعجز والوفاة عن حدٍّ معين [ستة اشتراكات متصلة أو اثنا عشر اشتراك متقطع، شرطَ أن تك ون الأش هر ال ثلاث الأخيرة متصلة [المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم ٣٥ لعام ١٩٧٦]، وألا تتجاوز سنه بتاريخ استحقاق المع اش الخامس ة والستين. [القرار الوزاري السوري رقم ١٠٨ تاريخ ٢٠-٢-١٩٦٨].

ولا يُشترط لاستحقاق هذا المعاش انتهاءُ عقد العمل.[المادة الأولى من القرار رقم ١٠٨]. ويبلغ معاش العجز المؤقت نسبة ١٠٠% من الأجر الأخير الذي سُدِّد عنه الاشتراك في حال التدرن الرئوي، وبنسبة ٥٠% في الحالات الأخرى، وذلك بحدٍّ أدن ى مق داره ١٦٣,٣٥ ليرة سورية. [التعديل وفق المرسوم التشريعي رقم ١٣ لعام ١٩٨٠]. وفي حال تجاوزت مدة المرض الس نة، خُفِّ ض المعاشُ إلى ما يُعادل معاشَ العجز الكامل أو الوفاة الطبيعيين، [راجع المواد: ١-٢-٣ من القرار رقم ١٠٨] الذي يُستَحق في حال ثبُت العجز الكامل، إما فعلاً أو حكماً بانقضاء مدة السنة، أو في حال وقعت وفاته في أثناء استحقاق معاش العجز المؤقت، بش رط ألا يجاوزَ في تاريخ ثبوت العجز الكامل أو وقوع الوفاة سن الخامسة والستين.[المادة الخامسة م ن الق رار رق م ١٠٨ ت اريخ ٢٠-٢-١٩٦٨].

بينما يُستحق التعويض المؤقت لمدةٍ أقصاها ثلاثة عشر أسبوعاً وفق القانون اللكسمبورغي، وخمس سنوات في القانون السنغافوري والكوستاريكي. يُنظر: د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ١٧٢.

[1] وفق أحكام المادة ٢٩ من القانون السوري.

[2] المادة ٣ من القرار رقم ٤٣ لعام ١٩٧١ حول التزام المؤسسة التأمينية بعلاج المصاب.

[3] تُنظر المادة ٢٦.

[4] تُحيل المادة ٥٤ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام٢٠٠٣ فيما يتعلق بتحديد التعويض المؤقت عن الإجازة المرضية إل ى أحكام قانون التأمين الاجتماعي.

[5] المادة ٤٩: "... ويستمر صرف ذلك التعويض طوال مدة عجز المصاب عن أداء عمله، أو حتى ثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة".

إن مدةَ استحقاقه مُحدَّدة بتسعين يوماً، بشرط ألا تتجاوز مُدَدُ الاستحقاق – في الأحـ وال كلّهـ ا– مئـ ة وثمانين يوماً في السنة الواحدة، وذلك باستثناء الإصابة بأمراض معينة[1].

وخلافاً للقانونيْن السوري[2] والمصري، يؤخِّر المشرع اللبناني بدءَ استحقاق التعويض المؤقت حتى اليوم الحادي عشر لتاريخ توقف العامل المصاب عن العمل، مُلزِماً صاحبَ العمل بدفع أجـ ور الأيـ ام العشرة الأولى كاملةً[3].

وفي هذا الصدد، يرى الاجتهاد الفقهي اللبناني أن تعليقَ القانون استحقاقَ التعويض المؤقـ ت علـ ى مدة انتظار تبدأ من تاريخ وقوع الإصابة، إنما يساعد على الحدّ من افتعال حالات الإصابات البسيطة، فضلاً عن أنه يضمن جدِّيةَ حالاتِ الإصابة التي يتم الإبلاغ بها[4].

ويستمر استحقاقُ التعويض المؤقت، وفق القانون اللبناني، حتى تاريخ الشفاء أو بدء معاش العجـ ز الدائم[5].

---

[1] "إذا حال المرض بين المؤمن عليه وبين أداء عمله، تلتزم الجهةُ المختصة بصرف تعويض الأجر أن تؤديَ له خلال فترة مرضه تعويضاً... لمدة ٩٠ يوماً....، ويستمر صرف ذلك التعويض طوال مدة مرضه أو حتى ثبوت العجز الكامل أو حـ دوث الوفـ اة، بحيث لا تجاوز مدة ١٨٠ يوم في السنة الميلادية الواحدة، إلا أنه استثناءً من الأحكام المتقدمة، يمنح المريض بالدرن أو الجزام أو بمرضٍ عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة تعويضاً... طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً، وتُحدَّد الأمراضُ المزمنة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرارٍ من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير القوى العاملة..." [المادة ٧٨].

يُنظر: نقض مصري رقم ٥٩٥ لسنة ٥٨ ق جلسة ٢٩/١٠/ ١٩٩٠ س ٤١ ص ٥٨٥.www.arablegalportal.com.

[2] أما القانون السوري السابق فيَقصر استحقاق التعويض المؤقت على الطارئ -الحادث-الذي سبَّب التعطل عن العمل لمدةٍ تتجاوز الثلاثة أيام. [راجع المادة ١٨٢ من قانون ٢٧٩].

[3] الفقرة ١ من المادة ٣٤.

وقد كان المرسوم اللبناني رقم ١٣٦ لعام ١٩٨٣ ينص على بدء استحقاق التعويض المؤقت من اليـ وم التـ الي للحـ ادث [المـ ادة الخامسة]. تُنظر: اجتهادات محكمة النقض اللبنانية، قضايا العمل، اجتهادات، نزاعات عمل فردية وجماعية، إعداد: نبيلـ ة زيـ ن، مرجع سابق، ص ٤٠٣.

ويؤخِّر القانون التونسي بدءَ استحقاق التعويض المؤقت إلى اليوم الرابع للعجز المؤقت، ما لم يودَع المصاب المستشفى، أو تتبـ ين جدِّية الحادث [الفصل الثالث]. وعلى ذلك، يشترط القانون التونسي ضمنياً لاستحقاق التعويض المؤقت أن تتسبَّب الإصابة بالتعطل عن العمل لمدةٍ تتجاوز ثلاثة أيام. يُنظر: سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السـ وري فـ ي ضـ وء الاجتهـ اد المقارن، مرجع سابق، ص ٦٢١.

[4] دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٣٢.

[5] الفقرة ٤ من المادة ٣٤. ويتم صرف معاش العجز الدائم على أبعد حدٍّ ابتداءً من اليوم الأول للشهر الثالث عشر الذي يلي شـ هر وقوع الحادث أو ظهور المرض المهني. ويجوز تمديد مدة السنة لمدة أقصاها سنةً أخرى، وذلك بناءً على طلب الطبيب المعـ الج، وبعد موافقة خدمة الرقابة الطبية في المؤسسة التأمينية. [راجع الفقرة ٦ من المادة ٣٥ من القانون اللبناني].

وكان المرسوم ١٣٦ لعام ١٩٨٣ قد حدَّد استحقاق التعويض المؤقت بمدة أقصاها تسعة أشهر. تُنظر: اجتهادات محكمـ ة الـ نقض اللبنانية، قضايا العمل، اجتهادات، نزاعات عمل فردية وجماعية، إعداد: نبيلة زين، مرجع سابق، ص ٤٠٣.

أما وفق القانون الفرنسي، فيبدأ استحقاق التعويض المؤقت من اليوم التالي للإصابة والتوقف ع ن العمل، من دون تمييزٍ بين أيام العمل وأيام الأحد والعطل الرسمية، وذلك خلال مدة عدم قدرة العام ل المصاب على القيام بالعمل(١)، فلا يُشترط انقضاءُ مدة انتظارٍ معينة(٢).

بيْد أنَّ القانون الفرنسي لم يُحدِّدْ مدةً قصوى لاستحقاق التعويض المؤقت(٣). وعلى ذل ك، يس تمر استحقاقه حتى تاريخ الشفاء التام أو ثبوت العجز أو وفاة المصاب(٤)، فضلاً عن استحقاقه خلال م دة التأهيل الطبي(٥) والتأهيل المهني(٦).

إلا أن عدم تحديد مدةٍ لاستحقاق التعويض المؤقت في القوانين الآخذة بهذا النهج يَطرح سؤالاً حول إمكان توقف استحقاقه في حال انتهى عقد العمل؟

يرى الاجتهاد الفقهي السوري استمرارَ استحقاق التعويض المؤقت، سواء انتهى عقد العمل خ لال مدة استحقاقه أم لا(٧)، وهو ما تأيَّد باجتهاد المؤسسة التأمينية السورية(٨).

وقد أيَّد الاجتهادُ القضائي المصري قاعدةَ ألاَّ أثرَ لانتهاء عقد العمل في استمرار استحقاق التعويض عن العجز المؤقت(٩).

إلا أننا عثرنا على اجتهاداتٍ قضائية مصرية أحدث تاريخاً تقض ي بخ لاف ذل ك، إذ تَش تَرط لاستحقاق العامل التعويضَ المؤقت استمرارَ علاقة العمل، وذلك على أساس أن العلَّة من منح ه ه ي

---

١ المادة L 433-1 CSS، وذلك بموجب مرسوم ٢ نيسان لعام ٢٠٠٤.

Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

٢ على عكس الحال بالنسبة إلى الإصابة الطبيعية وفق أحكام تأمين المرض الطبيعي، إذ حُ دِّدت م دة الانتظ ار بثلاث ة أي ام. [R 323-1 CSS].

Handicap et accident du travail, le site des personnes handicapées. www.handroit.com; Pierrette. TRILHE. Op.cit.

٣ المادة L 431-1 CSS. على عكس الحال بالنسبة إلى التعويض المؤقت عن المرض الطبيع ي، إذ حُ دِّدت الم دة القص وى لاستحقاقه بثلاث سنوات، وحُدِّد العدد الأقصى لأيام الاستحقاق عن مدة الثلاث سنوات بـ ٣٦٠ يوماً. [المادة R 323-1 CSS].

٤ المادة L 433-1 CSS.

٥ المادة L 432-7 CSS.

٦ المادة L 432-9 CSS.

٧ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٦٤.

٨ اجتهاد المؤسسة رقم١٩/٦٣١٠/ص م تاريخ ١٩٦٢/١٢/٢٤، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٦٩.

٩ م. دمنهور الابتدائية، الدائرة الثانية، القضية رقم ٨ لسنة ١٩٦٣ جلسة ١٩٦٦/١١/٢٧، مذكور لدى: د.محمد حسين منص ور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٦٨. فلا أثرَ لانقضاء علاقة العمل، إذ إن ذلك يخ وِّل ص احب العم ل، بإرادت ه المنفردة، حين ينهي عقد العمل، أن يحرمَ العاملَ المصابَ المعونةَ المالية التي ألزم القانونُ المؤسسةَ التأمينية بأدائها [طعن ص ادر بتاريخ ٢٦-٦-١٩٧٩ رقم ٣٧٧ س ٤٢ ق]، مذكور في: مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة النقض في خمسين عاماً، ج٦. إعداد: أنور طلبة، مرجع سابق، ص ١٤٥.

حيلولة الإصابة من دون قيام العامل بالعمل، ما لم تنتهِ بالاستقالة التي تُعدُّ إنهاءً لعقد العمل بالإرادة المنفردة للعامل[1].

في حين أقرَّ اجتهادٌ قضائيٌّ مصري آخر عدم استحقاق التعويضِ المؤقت في حال انتهت الخدمة ببلوغ سن الستين أو سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظف الذي يخضع له العامل، فيُصرَف له، في هذه الحالة، المعاشُ أو التعويض المستحق وفق تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة[2].

وبالنتيجة، فانتهاءُ عقد العمل بسبب الاستقالة أو التقاعد يوقف استحقاق التعويض المؤقت، بعكس حالة فسخ العقد من جانب صاحب العمل، وهي نتيجةٌ - **توصّلنا إليها**- تَجمع الاجتهادات القضائية المتعارضة في نقاطٍ واحدة[3].

ولا خلافَ حول انتهاء استحقاق التعويض المؤقت بوفاة العامل المصاب، وذلك على عكس التعويض الدائم الذي ينتقل إلى المستحقين. فالتعويضُ المؤقت تعويضٌ عن التعطل، في حين أن التعويضَ الدائم إعانةٌ مالية دائمة وموردُ معيشة ينتقل إلى المستحقين عن العامل المحدَّدين قانوناً[4].

وللتعويضِ المؤقت صفةُ الإعالة كونه بديلاً من الأجر، مما يَستدعي صرفه- إنْ لم يكن ابتداءً من تاريخ استحقاقه قانوناً- في أقرب تاريخٍ ممكن.

فيُلزم القانون السوري المؤسسةَ التأمينية بإجراء ما يكفل صرفَ التعويض المؤقت أسبوعياً خلال مدة العجز عن العمل، أو في نهاية هذه المدة إذا لم تتجاوز الأسبوع[5].

---

[1] نقض مصري رقم ١٩ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٨٣/٤/١١، يُنظر: د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٢٨٦.

[2] ويقتصر هذا الحكم على العاملين الذين تنص نظمُ توظفهم صراحةً على انتهاء خدمتهم ببلوغهم سن الستين أو سن أخرى للتقاعد. نقض مصري رقم ١٩٩١ سنة ٥٣ ق جلسة ١٩٨٤/٤/١٦ س ٣٥ ص ١٠١٩، تُنظر: اجتهادات محكمة النقض المصرية، قضاء النقض في التأمينات الاجتماعية، إعداد: سعيد أحمد شعلة، منشأة المعارف/ الإسكندرية،١٩٩٨، ص ٤٥ ؛ محمد الفولي، مرجع سابق، ص ٤٥٦. وأيضاً: نقض مصري رقم ١٢٤٩ لسنة ٥٣ ق جلسة ١/٣٠/ ١٩٨٤ س ٣٥ ص ٣٤٥. ووفق قرار نقض مصري، تاريخ ١٧-٦-١٩٧٩ طعن رقم ٨١٤ س ٤٧ ق يجب وقفُ صرف التعويض المؤقت عند بلوغ العامل سن الستين لخروجه عن نطاق التأمين، إذ يُشترط لاستمرار صرفه أن يظلَّ خاضعاً للتأمين على أساس أن العلة في منحها هي حيلولة الإصابة بينه وبين عمله. تُنظر: مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة النقض في خمسين عاماً، ج٦. إعداد: أنور طلبة، مرجع سابق، ص ١٤٤.

[3] جاء القانون السعودي صريحاً حول حكم هذه المسألة، فلا ينتهي استحقاقُ البدل اليومي -التعويض المؤقت- بانتهاء علاقة العمل أو توقفها لأيِّ سببٍ خلال مدة الإقعاد-التعطل عن العمل- [الفقرة ٢ من المادة ١٦ من اللائحة التنفيذية].

[4] ينص القانون السعودي صراحةً على انتهاء استحقاق التعويض المؤقت بوفاةِ العامل المصاب.[الفقرة ١ من المادة ٣٠ من النظام، والفقرة ج من المادة ١٦ من نظام التأمينات الاجتماعية].

[5] المادة ٩١ من القانون السوري.

إلا أن بعض الفقهاء ينتقد تعليقَ بدء صرف المؤسسة التأمينية التعويضَ المؤقت على تسلمِها ضبطَ الشرطة المتعلق بحادث العمل وتكييفه المهني، مما يؤخِّر صرفَ التعويض حواليْ أسبوعاً من تـ اريخ وقوع الحادث[١]، على الرغم من استحقاقه ابتداءً من اليوم التالي لوقوع إصابة العمل.

وقد تلافى المشرع المصري هذا الخلل، وذلك بالنص على وجوب صرف التعويض المؤقت مـ ن دون انتظارِ تحقيق الشرطة في الحالات التي يَلزم فيها القيامُ بهذا التحقيق[٢].

ويجري صرف التعويض المؤقت دورياً وفق مواعيد صرف الأجور، فيكون شهرياً بالنسـ بة لمـ ن يتقاضون أجرهم بالشهر، وأسبوعياً لمن سواهم[٣].

في حين يُلزِم القانون الفرنسي ألا تفصلَ مدةٌ تتجاوز الستة عشر يوماً بين كل دفعتيْن من التعويض المؤقت[٤].

المطلب الثاني- حساب التعويض عن العجز المؤقت

لِحساب مبلغ التعويض عن العجز المؤقت يجب معرفةُ الأجر الأساس لهذا الحساب، ومن ثُمَّ، تحديد نسبةٍ من مبلغ هذا الأجر. وعلى ذلك، سيُقسَم هذا المطلب إلى فرعيْن يتناولان هاتين المرحلتيْن.

الفرع الأول- الأجر الأساس لحساب التعويض عن العجز المؤقت

يُمثِّل التعويض المؤقت بديلاً من الأجر يهدف إلى إعانةِ العامل المصاب بسبب فقده أجـ رَه نتيجـ ةَ عجزه المؤقت عن العمل. وبناءً على ذلك، فتقديرُ مبلغِ هذا التعويض يجب أن يستندَ إلى الأجر[٥]، وأن وأن يُحسبَ على أساس الأجر الحقيقي من دون نقصان[٦].

إلا أن بعض القوانين لم تراعِ هذا التطابق، إذ يختلف الأجرُ الأساس المعتمد في حساب التعـ ويض المؤقت عن أجر العامل الفعلي، فضلاً عن أن التعويض المؤقت قد يُحدَّد بنسبةٍ معينة من هذا الأجـ ر الأساس[٧].

---

[١] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٢٠.

[٢] المادة ١٥ من القرار الوزاري رقم ٣١٠ لعام ١٩٧٦، يُنظر: محمد الفولي، مرجع سابق، ص ٤٥٦.

[٣] المادة ٤٩ من القانون المصري.

[٤] المادة R 433-14 CSS.

[٥] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦٢١.

[6] BUHL. Michel. Op.cit. p 144.

[٧] لا تختلف طريقة حساب الأجر الأساس المعتمد في حساب التعويض المؤقت عن حساب الأجر الأساس المعتمـ د فـ ي حسـ اب التعويض الجزافي عن العجز الدائم.

فوفق القانون السوري الذي يُحيل – كما سبق شرحه– في مفهوم الأجر إلى قانون العمل الموحد رقم ٩١ لعام ١٩٥٩[١]، يُحدِّد هذا القانون الأخير المقصودَ بالأجر بـ . "كلُّ ما يعطى للعامل لقاء عمله، مهما كان نوعه، مضافاً إليه جميع العلاوات أيّاً كان نوعها"[٢]، فيَتطابق هذا الأجر الأساس مع الأجر الفعلي للمصاب.

ويُحسَب تعويض إصابة العمل – ونخصُّ به هنا التعويض المؤقت – على أساس أجر العامل المصاب في تاريخ وقوع الإصابة[٣].

أما وفق القانون المصري، فيُقصد بالأجر الأساس المُعتمد في حساب التعويض المؤقت – ككُلِّ تعويضات إصابة العمل– المتوسطُ الشهري لأجور السنة الأخيرة التي سُدِّد عنهما الاشتراك، أو خلال مدة اشتراكه في التأمين إذا قلت عن ذلك[٤]. ولحساب الأجر اليومي، يُقسَّم الأجر الشهري الذي سُدِّد عنه الاشتراك على ثلاثين[٥].

---

١ وهو ما ينطبق على عمال القطاع الخاص – مجال بحثنا–.

٢ المادة الثالثة.

٣ اجتهاد المؤسسة رقم ١١١٥/٤/ص تاريخ ١٩٦٨/٤/١، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٨٩. ويرى الاجتهادُ الفقهي السوري أن المقصودَ بأجر العامل المصاب، هو الأجر المقرَّر للعامل في تاريخ وقوع الإصابة وليس الأجر الذي تقاضاه العامل فعلاً في هذا التاريخ. راجع: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٩٠.

٤ المادة ١٩. إلا أن نصَّ هذه المادة يُميِّز في تحديد المقصود بالأجر الأساس بين حالات معاش العجز والوفاة إذ يُحسب المعاش –في هذه الحالات–على أساس المتوسط الشهري للأجور التي أديت على أساسها الاشتراكات خلال السنة الأخيرة من مدة الاشتراك في التأمين أو مدة الاشتراك في التأمين إن قلت عن ذلك. أما بالنسبة إلى غير حالات معاش العجز والوفاة، فيحسب المعاش على أساس المتوسط الشهري لأجور المؤمن عليه التي أديت على أساسها الاشتراكات خلال السنتين الأخيرتين من مدة اشتراكه في التأمين أو خلال مدة اشتراكه في التأمين إن قلت عن ذلك. فهل تُعدُّ إصابة العمل من حالات العجز والوفاة فينصرف إليها حكمها أم أنها مستقلة عنها؟ **ونرى**– من جهتنا– أنها تدخل ضمن حالات العجز والوفاة، إذ إن هذه الحالات تتعلق بالإصابة عموماً سواء كانت طبيعية أم مهنية.

٥ المادة ٤٩ : "... ويُقدر التعويض اليومي على أساس الأجر الشهري المُسدَّد عنه الاشتراك مقسوماً على ثلاثين".

ووفق القانون اللبناني، يُعدُّ متوسط الكسْب – الأجر – اليومي أساساً لحساب التعـ ويض المؤقـ ت، وذلك بقسمة مجموع الأجور – الذي لا يتجاوز الحدَّ الأقصى وفق نص المادة ٦٨ من هذا القانون –[١]، التي تقاضاها العاملُ المصاب خلال الإثني عشر شهراً السابقة لتاريخ توقفه عن العمـ ل علـ ى العـ دد ٣٦٠[٢]. وتَضم هذه الأجور مجموعَ الدخل الناتج من العمل، فضلاً عن العناصر واللَّواحق[٣].

وتشملُ عناصرُ الأجر الأساس لحساب التعويض المؤقت، وفق القانون الفرنسي، والتي تتطابق مع عناصر الأجر الأساس لحساب التعويض الدائم، مجموعَ الأجر والعناصر الملحقة به، مع الأخـ ذ فـ ي الحساب كلاً من التعويضاتِ والأجورِ العينية والوهبة، وعناصرَ الأجر كلِّها وفق قانون العمل، من مثل المكافآت والحوافز، بشرط تمتعها بالثبات، والانتظام، والاستقرار[٤].

وقد ينص القانون على طرقٍ خاصة لحساب الأجر الأساس للتعويض المؤقت المسـ تحَقـ لـ بعض الفئات من العمال، تبعاً لاختلاف العمل، أو لدورية دفع الأجر.

فوفق القانون السوري، تُحسَب مستحقاتُ عمال القطاع الخاص والمشترك المشمولين بأحكام تـ أمين إصابة العمل فقط، ومنها التعويض المؤقت، على أساس الأجر الفعلي للعامل، بشرط ألا يزيد على أجر المستويات المهنية المحدَّدة وفق فئاتٍ عدَّدها هذا القرار[٥]. وتُعد أيامُ العمل في الشهر –عند الحساب– خمسةً وعشرين يوماً[٦].

---

[١] حدَّدت الفقرة ٢ من المادة ٦٨ الحدَّ الأقصى السنوي للدخل الخاضع للحسومات بمبلغ ٩٠٠٠ ليرة في السنة أو ٧٥٠ ليرة شـ هر أو ٢٥ ليرة يومياً، ويمكن تعديل هذا الحدّ الأقصى بمرسومٍ يصدر عن مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح وزير العمل وإنهـ اء [أيْ إقرار] مجلس الإدارة.

[٢] الفقرة ٣ من المادة ٣٤.

[٣] الفقرة ١ من المادة ٦٨: "إن الكسْب الذي يتخذ أساساً لحساب الاشتراكات يشتمل على مجموع الدخل النـ اتج بمـ ا فيـ ه جميـ ع العناصر واللّواحق، لا سيما تعويض الساعات الإضافية المدفوع بصورةٍ معتادة، والمبالغ المدفوعة عادةً مـ ن أشـ خاص ثـ الثين – الإكراميات–، وكذلك المنافع المقدَّمة عيناً إلى العامل".

[4] V. BUHL. Michel. Op.cit. p 151; PRADIGANC. Frédérique. Op.cit. p 3.

يَشمل الأجرُ الأساس في حساب التعويض المؤقت والدائم بموجب تطبيق المواد: L 433-2 et L434-15 CSS مجموعَ الأجـ ور والعناصر الملحقة به في كلِّ حالةٍ من الحالات المنصوص عليها في المواد: R433-4 CSS et R434-٢٩ CSS .

[المادة R436-1 CSS].

Rente d'AT, concl. de M.BENMAKHLOUF, répertoire jurisprudence, lexinter.net.

[٥] المادة الأولى من القرار رقم ٢٦٣ تاريخ ٩-٣-١٩٩٦، الجريدة الرسمية، العدد ١٦ لعام ١٩٩٦، ص ص ٥١٣-٥١٥، ويُنظر: ويُنظر: نقض سوري رقم ٣٥٥ أساس عمالي ٢٠٢ تاريخ ٩-٦-٢٠٠٨.

[٦] راجع المادة الثانية من القرار رقم ٢٦٣ لعام ١٩٩٦.

أما وفق القانون الفرنسي، فتُحسَب حقوق العامل غير النظامي في التعويض المؤقت –إذ يُحسب مبلغ الاشتراك على أساس أجرٍ جزافي– على أساس مبلغٍ يُعادل الأجرَ الشهري الأدنى الذي نصت عليه المادة L 3232-1 C.trav، المحَدَّد بتاريخ ارتكاب جنحة العمل غير النظامي(١).

كما تُتَّبع طرقٌ خاصة لحساب التعويض المؤقت المُستحَق لبعض الفئات من العمال، من مثل عمال الغابات الذين تدفع أجورهم على أساس الإنتاج(٢).

أما بالنسبة إلى طالب الوظيفة، فيُحسب التعويض المؤقت على أساس مبلغ إعانة التدريب المهني المستحقة، طالما أنها تتجاوز الحدَّ الأدنى للأجر الخاص بالمهنة التي يمارسها(٣).

ويضع القانون الفرنسي أحكاماً تفصيليةً خاصة تتعلق بطريقة حساب الأجر الأساس اليومي، التي تختلف تبعاً لاختلاف دورية دفع الأجر. ففي حال كان قبضُ الأجر شهرياً أو مرتين في الشهر، فيُحدَّد الأجر الأساسي اليومي بـ $\frac{1}{30}$. من مبلغ آخر دُفعة أو آخر دُفعتيْن سابقة على تاريخ التوقف عن العمل، وبـ $\frac{1}{28}$. من مبلغ آخر دفعتيْن أو أربعة دفعات السابقة في حال كان الأجر يُدفع أسبوعياً أو كلَّ أسبوعين، وبـ $\frac{1}{30}$. من مبلغ المدفوعات عن الشهر السابق، وذلك في حال كان الأجر يُدفع يومياً أو بفاصلٍ منتظم لدى بدء العمل أو إنهائه، وبـ $\frac{1}{90}$. من مبلغ الأجر عن ثلاثة أشهر السابقة في حال لم يكن الأجر يُدفع مرةً في الشهر على الأقل وإنما كلَّ ثلاثة أشهر، وبـ $\frac{1}{360}$. من مبلغ أجر اثنيْ عشر شهراً السابقة، وذلك في حال كان نشاطُ المنشأة غير مستمرٍ، أو ذا طابع موسمي، أو كان المصاب يمارس المهنة بشكلٍ متقطِّع...(٤).

إلا أن الأجرَ الأساس قد لا يتطابق مع الأجر الفعلي للعامل المصاب، وذلك بسبب عدم الأخذ بكامل هذا الأجر لدى حسابه، وهو ما يتبناه كلٌّ من القانون اللبناني والفرنسي.

---

١ المادة R 433-4-1 CSS.

2 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 851.

3 Cass.soc., 16 nov. 1995, n° 1296, n° 93-15.467.TASS. Marseille, 8 mars. 1993. www.courdecassation.fr.

٤ المادة R 433-4 CSS. ويختلف الحساب بالنسبة إلى الإصابة الطبيعية، ففي حال كان قبض الأجر شهرياً أو مرتين في الشهر، يُحدَّد الأجر الأساس اليومي بـ $\frac{1}{90}$. من مبلغ ثلاث أو ست دفعات سابقة على تاريخ التوقف عن العمل. وفي حال كان الدفع يومياً فيحدَّد بـ $\frac{1}{90}$. من مبلغ الدفعات عن الثلاث أشهر السابقة. وإذا كان الدفع أسبوعياً أو كل أسبوعين فيُحدَّد بـ $\frac{1}{84}$. من مبلغ ست أو ١٢ دُفعة السابقة. أما إذا كان يدفع مرةً في الفصل –أي كلَّ ثلاثة أشهر– على الأقل فيُحدَّد بـ $\frac{1}{90}$. من مبلغ الأجر عن الأشهر الثلاث السابقة. وفي حال كان العمل متقطِّعاً أو ذا صفةٍ موسمية، فيُحدَّد الأجر الأساس اليومي بـ $\frac{1}{360}$. من مبلغ الأجر عن ١٢ شهر السابقة.... [ولتطبيق هذه الأحكام يؤخذ في الحسبان الأجرُ المستخدم كأساس –في كلِّ دُفعة– من أجل حساب اشتراكات تأمين المرض الطبيعي والأمومة والعجز والوفاة في حدود السقف المشار إليه في المادة L 241-3 CSS] [يُحدَّد هذا السقف دورياً وفق التطور العام للأجور، وضمن الشروط المحدَّدة بمرسوم]. [المادة R 323-4 CSS].

فوفق القانون اللبناني، في حال تجاوزَ الأجرُ السنوي المُتَّخذ أساساً لحساب التعويض المؤقت – والدائم – ضعفيْ الحدِّ الأقصى السنوي، يُخفَّض هذا الأجر السنوي إلى هذا المقدار[١].

أما وفق القانون الفرنسي، فلا يجوز أن يتخطى الأجر اليومي الذي يُحسَب التعويض المؤقت على أساسه نسبةَ ٠,٨٣٤% من السقف السنوي للاشتراكات في تأمين الشيخوخة[٢]، أيْ مبلغ ٢٨٦,١٣ يورو[٣].

الفرع الثاني- نسبة الأجر الأساس لحساب التعويض عن العجز المؤقت

يُفترض في التعويض المؤقت – الذي يُعدُّ بديلاً من الأجر- أن يكون تعويضاً عن هذا الأجر بأكمله، إلا أن القوانين قد اختلفت في تطبيق هذه القاعدة، فبالإضافة إلى نصِّ بعض هذه القوانين – كالقانونيْن اللبناني والفرنسي – على عدم تطابق الأجر الأساس مع الأجر الفعلي للعامل المصاب، اختلفت فيما يتعلق بتحديد مبلغ التعويض المؤقت بنسبةٍ من الأجر الأساس[٤]، فحدَّد بعضها هذه النسبة، في حين نصت قوانينُ أخرى على استحقاق تعويضٍ مؤقت يعادل الأجرَ الأساس بكامله[٥]، كما في

---

[١] الفقرة ٣ من المادة ٣٤. وقد حَدَّدت الفقرة ٢ من المادة ٦٨ -كما أسلفنا-الحدَّ الأقصى السنوي للدخل الخاضع للحسومات بمبلغ ٩٠٠٠ ليرة في السنة أو ٧٥٠ ليرة شهرياً أو ٢٥ ليرة يومياً. ويمكن تعديلُ هذا الحدِّ الأقصى بمرسومٍ يصدر عن مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس الإدارة.

[٢] وفق المادة R 433-1 CSS والمادة L 241-3 CSS حُدِّد السقف السنوي لمستحقات الضمان الاجتماعي لعام ٢٠٠٩ بمبلغ ٣٤٣٠٨ يورو بموجب المرسوم رقم ١٣٩٤-٢٠٠٨ تاريخ ١٩ كانون الأول ٢٠٠٨، أما السقفُ الشهري فقد حُدِّد بمبلغ ٢٨٥٩ يورو.

ولا يُجيز القانون الفرنسي حسابَ تعويض إصابة العمل على أساس أجرٍ سنوي يقل عن مبلغ أدنى مُحدَّد [L434-16 CSS]. وهو ١٦ ٩٥٩,٧٦ يورو.

وتُحدَّد معاملات الزيادة والمعامل السنوي لإعادة التقويم بقرارٍ وزاري وفق تطورات الأسعار والحياة الاقتصادية والاجتماعية والمالية للسنة المأخوذة في الحسبان.[L 161-23-1 CSS] وهذا ينطبق على كلٍّ من تعويض العجز الطبيعي.

[L 351-11 CSS] ومعاش الشيخوخة. [L 161-23-1 CSS].

أما عن العامل المتدرج، فلا يجوز أن يقلَّ الأجرُ الأساس لحساب تعويضه المؤقت عن الأجر عن الحدِّ الأدنى للأجر وفق المادة القانونية للعمل SMIC المُحدَّد بتاريخ وقوع حادث العمل. [وفق نص المادة R412-11] [R 433-8 CSS].

[٣] المواد: L 433-2 CSS, R 433-2 CSS.

[٤] تُلزم الاتفاقية العربية رقم ٣ لعام١٩٧١ للمستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية ألا تقلَّ نسبةُ التعويض المؤقت إصابة العمل عن ٥٠% من الأجر [المادة التاسعة]. دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٦٢.

[٥] وقد يتمثل التعويض المؤقت في مبلغٍ موحَّد، فلا يراعي قيمةَ أجر العامل المصاب. يُنظر: د.علي حوات، مرجع سابق، ص ٧٢.

القانون الكويتي[١]، البحريني[٢]، السعودي[٣]، والقانون المصري[٤].

أما القانون الفرنسي، فلم يتبنَّ هذه القاعدة –أيْ الأجر الأساس بكامله–سوى استثناءً يتعلق بـ بعض الفئات من العمال، كالعاملين في الصناعات الكهربائية والغازية[٥].

وفيما يتعلق بالقانون السوري، فقد أخذ بقاعدة عدم تطابق مبلغيْ التعويض المؤقت وأجر العامل المصاب.

ويُبرِّر ذلك، فضلاً عن الناحية المالية، بنيَّة المشرع في تشجيع المصاب على استئنافِ عمله في أقرب وقت. ويَرُدُّ بعض الفقهاء على هذه الحجة بأن المصابَ في أمسِّ الحاجة إلى كامل أجره بسبب تعطله عن العمل[٦].

إلا أن المشرعَ السوري طبَّق تلك القاعدة تطبيقاً جزئياً، إذ يَستحق العامل المصاب تعويضاً مؤقتاً يُعادل نسبةَ ٨٠% من أجره اليومي الذي سُدِّد عنه الاشتراك، وذلك لمدة شهر، إذ تُزاد بعدها إلى الأجر بكامله ولمدة سنة[٧].

فلا يَتطابق التعويض المؤقت وأجر المصاب خلال الشهر الأول، إلا أنهما يلتقيان خلال المدة المتبقية لاستحقاق التعويض المؤقت[٨].

ويُبرر أستاذنا الدكتور شواخ الأحمد إقرارَ هذه الزيادة بعلَّة ازدياد نفقات العلاج في حال طال أمدُ المرض[٩].

---

[١] المادة ٤٠ من القانون رقم ٦١ لعام ١٩٧٦، والمادة ٦٤ من القانون رقم ٣٨ لعام ١٩٦٤.

[٢] المادة ٥٣.

[٣] يُقدَّر البدل اليومي بواقع ١٠٠% من أجر الاشتراك اليومي للمصاب. [الفقرة ١ من المادة ١١ من اللائحة التنفيذية].

[٤] المادة ٤٩: "... تعويضاً عن أجره يُعادل أجره المُسدَّد عنه الاشتراك... ". في حين يُستَحق عن الإصابة الطبيعية – المرض الطبيعي – تعويضٌ يعادل نسبة ٧٥% من الأجر اليومي المسدد عنه الاشتراكات، وذلك لمدة ٩٠ يوم، تُزاد بعدها إلى ما يعادل ٨٥ % من الأجر المذكور،... واستثناءً... يُمنح المريض بالدرن أو بالجزام أو بمرضٍ عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة تعويضاً يعادل أجره كاملاً... [المادة ٧٨].

[٥] وفق مرسوم ٢٢ حزيران لعام ١٩٤٦.

DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. pp 805-808.

[٦] مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية، مرجع سابق، ص ٣٩.

[٧] راجع المادة ٢٨ من القانون السوري.

[٨] في حين يَمنح القانون السوري العاملَ إجازةً مرضية عن الإصابة الطبيعية، يستحق خلالها أجراً مُخفَّضاً بنسبة ٧٠% من أجره خلال التسعين يوماً الأولى، تُزاد إلى نسبة ٨٠ % عن التسعين يوماً التالية. [المادة ٦٣ من قانون العمل].

[٩] د. شواخ الأحمد، مرجع سابق، ص ٤٢١. أما القانون السوري السابق فيُحدِّد قيمةَ التعويض المؤقت بنصف أجر العامل المصاب، حتى تاريخ الشفاء أو ثبوت العجز أو الوفاة. [راجع المادة ١٨٢ من قانون ٢٧٩].

ويُعلَّل إنقاصُ نسبة التعويض المؤقت من الأجر في المرحلة الأولى لاستحقاقه بهدفِ منع العامل من التمارض بغية الحصول على أجره كاملاً[١]. أما زيادةُ هذه النسبة خلال المرحلة الثانية من مدة الاستحقاق، فتهدف إلى تمكين العامل من مواجهة النفقات الناجمة عن امتداد مدة العلاج[٢].

بينما حَدَّد القانون اللبناني قيمةَ التعويض المؤقت بنسبةِ ثلاثة أرباع متوسط الأجر اليومي[٣].

أما القانون الفرنسي، فعدا استثناءاتٍ معينة ذكرناها سابقاً، يُحدِّد التعويض المؤقت بنسبة ٦٠% من الأجر اليومي خلال مدة ٢٨ يوماً الأولى[٤]، ثم تزاد إلى نسبة ٨٠%[٥].

وعلى العكس، تُنقص بعض القوانين نسبةَ التعويض المؤقت بانقضاء مدةٍ معينة على بدء استحقاقه، وذلك بهدف تفادي قيام العاملِ المصاب بالتمارض.

وهو ما نَهجَه القانون الإماراتي، إذ يُنقَص التعويض المؤقت الذي يُعادل الأجر بأكمله بمقدار النصف، وذلك في حال تجاوزت مدة العلاج ستةَ أشهر، وذلك لمدة أشهر ستة أخرى أو حتى تاريخ الشفاء أو ثبوت العجز أو الوفاة أيها أقصر[٦].

وقد يقتصر إنقاصُ نسبة التعويض المؤقت على حالاتٍ خاصة، فينص القانون اللبناني على إنقاصها إلى نصف الأجر اليومي خلال مدة وجود المصاب في المستشفى[٧].

---

[١] سعد حبيب، مرجع سابق، ص ٩٧.

[٢] د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ١٧٤ ؛ د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٧٣٥. وهذا ما تبنّاه المشرع المغربي أيضاً، إذ حَدّد التعويض المؤقت بنسبة ثلثي الأجر ويُستحق ابتداءً من اليوم الأول الذي يلي وقوعَ الحادث أو المرض المهني. [الفصل ٦١].

[٣] الفقرة ٢ من المادة ٣٤.

[٤] المادة R 433-1 CSS.

[٥] المادتان: L 433-2 al2, R433-3CSS.

فتتجاوز نسبةُ التعويض المؤقت عن الإصابة الطبيعية وفق أحكام تأمين المرض الطبيعي، التي حُدِّدت بنصف الأجر اليومي للمصاب، ثم تزاد إلى الثلثين، وذلك ابتداءً من اليوم الحادي والثلاثين، بشرط أن يكون المصاب مُعيلاً لثلاثة أولاد على الأقل. [L323-4CSS , R323-5 CSS].

وقد تم رُفض اقتراح تعديل المادة L433-2 CSS [المادة ٤١ من مشروع قانون تحسين شروط العمل والوقاية من الأخطار المهنية]، بحيث يُطابق مبلغُ التعويض المؤقت الأجرَ الصافي اليومي للعامل المصاب، وذلك لأسبابٍ تتعلق بالتوازن المالي لفرع إصابة العمل.

[٦] المادة ١٤٥ من قانون العمل الإماراتي.

[٧] الفقرة ٢ من المادة ٣٤.

وتُنقص، وفق القانون الأردني، من نسبة ٧٥% من الأجر اليومي إلى نسبة ٦٥% خلال وجود المصاب في أحد مراكز العلاج التي تُعيِّنها المؤسسةُ التأمينية[١].

وإضافةً إلى تحديد مبلغ التعويض المؤقت بنسبةٍ من الأجر قد تَزيد أو تَنقص بانقضاء مدةٍ معينة على بدء الاستحقاق، أو في حالاتٍ معينة، قد يُقيِّد القانون مبلغَ التعويض المؤقت بحدَّيْن أدنى وأقصى.

فأما عن الحدِّ الأدنى للتعويض المؤقت، فيرتبط بالحدِّ الأدنى العام للأجور عموماً، ما لم يورد القانون حدًّا أدنى خاصاً به.

فقد اشترط القانون السوري صراحةً ألا يقلَّ مبلغُ التعويض المؤقت عن الحدِّ الأدنى المقرر للأجر اليومي[٢].

إلا أن محكمةَ النقض السورية أقرَّت أن منحَ التعويض المؤقت على أساس الأجر الفعلي الذي يقل عن الحدِّ الأدنى المقرَّر منحٌ قانوني وسليم[٣]. وهو ما عارَضه اجتهاد المؤسسة التأمينية - **ونؤيده** في ذلك- كون الأخذ به يُعدُّ مخالفةً للنظام العام، ولإرادة المشرع في اشتراطه ألا يقلَّ الأجر الفعلي عن الحدِّ الأدنى المقرر قانوناً للأجر في مهنة العامل، أو الحدِّ الأدنى العام للأجور حسب الأحوال، باستثناء الحالاتِ التي لا يَستحق فيها العامل هذا الحدَّ الأدنى، فيقل أجره الفعلي عنه[٤].

ويُميِّز اجتهاد الوزارة - فيما يتعلق بالتعويض المؤقت المستحَق- بين العامل المصاب الذي يزيد أجره على الحدِّ الأدنى لأجور مهنته فيستحق الأجرَ بأكمله، والعاملِ المصاب الذي يقل أجره عن الحدِّ الأدنى، فيَستحق تعويضاً مؤقتاً يعادل أجرَ الحدِّ الأدنى، ذلك أنَّ في تقاضيه لأجرٍ من دون هذا الحدِّ المقرَّر قانوناً مخالفةٌ للأحكام القانونية[٥].

ويرى الفقه السوري استحقاقَ العامل غير المشترَك عنه التعويضَ المؤقت على أساس الحدِّ الأدنى القانوني للأجر، أما في حال نَقْصَ أجره الفعلي عن هذا الحدِّ الأدنى، فلا تستوفي المؤسسة التأمينية

---

[١] الفقرة أ من المادة ٢٩. وينص القانون الكويتي على استحقاق الأجر بكامله طول مدة العلاج التي يُحدِّدها الطبيب، أما إذا زادت مدة العلاج عن ستة أشهر، فيُستَحق نصف الأجر حتى تاريخ الشفاء أو ثبوت العجز أو الوفاة. [راجع المادة ٦٤ من قانون ٣٨-١٩٦٤].

ويُخفِّض القانونُ السعودي البدلَ اليومي -التعويض المؤقت-إلى نسبة ٧٥% خلال مدة إقامة المصاب على نفقة المؤسسة في إحدى جهات العلاج أو في غير ذلك من الأماكن. [الفقرة ٢ من المادة ١١ من اللائحة التنفيذية].

[٢] المادة ٢٨: "... بشرط ألا تقلَّ المعونة اليومية عن الحدِّ الأدنى المقرَّر للأجر اليومي أو الأجر الفعلي للمصاب إنْ قلَّ عن ذلك....".

[٣] يُنظر قرارها رقم ١٢٧٧ تاريخ ١٩٦٥/٥/٢٩. مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٦٥ وما بعدها.

[٤] اجتهاد المؤسسة رقم ٣٦٨٦/٤/ص آ تاريخ ١٩٦٨/١٠/١٩، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٦٥ وما بعدها.

[٥] اجتهاد الوزارة رقم د/٥٨٢٨/٢ تاريخ ١٩٦٠/٦/١٦، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٠٠ ؛ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٦٦ وما بعدها.

الاشتراكات إلا على أساس هذا الأجر الفعلي. وعلى ذلك، فليس لها أن تتقاضى الاشتراكات على أساس الحدّ الأدنى المقرَّر قانوناً، ثم تدفعَ للمصاب تعويضَه المؤقت على أساس الأجر الفعلي الذي قد يقل عن الحدّ الأدنى للأجر أصلاً، فقيامها بذلك يؤدي إلى إثرائها على حساب العامل، وهو ما يتناقض وأهداف التأمينات الاجتماعية في حماية الطرف الأضعف، العامل[1].

وبناءً على ذلك، يُفسَّر نص المادة ٢٨ من القانون السوري بعدم جواز منح تعويضٍ مؤقت يقل مبلغه عن الحدّ الأدنى المقرر للأجر اليومي، وإنْ نقص الأجر الفعلي للعامل المصاب عن هذا الحدّ الأدنى.

كما يَشترط القانون المصري أيضاً ألا يقلَّ التعويض المؤقت عن الحدّ الأدنى المُقرَّر قانوناً للأجر[2].

أما القانون اللبناني، فقد فوَّض أمرَ تقييد مبلغ التعويض المؤقت بحدّ أدنى إلى مجلس الوزراء، مع الأخذ بالحسبان القانون المتعلق بالحدّ الأدنى للأجور وزيادات غلاء المعيشة[3].

وفيما يتعلق بالقانون الفرنسي، لم يورد نصاً حول تقييد مبلغ التعويض المؤقت بالحدّ الأدنى للأجر، إلا أنه قيَّد حسابَ تعويض إصابة العمل على أساس أجرٍ سنوي لا يقل عن مبلغٍ أدنى[4] مُحدَّد بـ ١٦٩٥٩, 76 يورو[5].

كما أنه نص صراحةً على عدم جواز أن يقلَّ الأجر الأساس لحساب التعويض المؤقت للعامل الحدث – الذي لم يتجاوز سن الثامنة عشر– عن الأجر الأدنى المُحدَّد للفئة أو الوظيفة لأجر العمال الأحداث. وفي غياب هذه المرجعية، لا يجوز أن يقلَّ الأجر الأساس عن أقلِّ أجرٍ يَستحقه العمال البالغون من الفئة ذاتها الموجودة في المنشأة، أو في منشأة قريبةٍ مشابهة[6].

---

[1] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٢١؛ التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية والقرارات المنفذة لها. ملحق ج٦، إعداد: شفيق طعمة وأديب استانبولي، مرجع سابق، ص ٧٢٧.

[2] المادة ٧٨ حول التعويض المؤقت عن المرض الطبيعي. فقد أغفل هذا الحكم مسألةَ التعويض المؤقت عن إصابة العمل، إلا أن إيرادَه بالنسبة إلى الإصابة الطبيعية يقتضي –من باب أولى–تطبيقَه على الإصابة المهنية أيضاً.

[3] الفقرة ٣ من المادة ٣٤.

[4] المادة L434-16 CSS.

[5] المادة L 434-16 CSS.

ولا يجوز أن يقلَّ الأجرُ الأساس لحساب التعويض المؤقت للعامل المتدرج عن الحدّ الأدنى للأجر وفق المادة القانونية للعمل SMIC المحدَّدة في تاريخ وقوع حادث العمل. [وفق نص المادة R412-11] [R 433-8 CSS].

[6] المادة R 436-2 CSS.

وتجدر الإشارة هنا إلى عدم تطابق الحدّ الأدنى لأجور المتدرجين والعمال الأحد داث، ممه ن لـ م يتجاوز الثامنة عشرة، مع الحدّ الأدنى العام للأجور، إذ تُحسم نسبةٌ معينة من هذا الأخير تُراوح بـ ين ١٠% - ٢٠%.

وفيما يتعلق بالحدّ الأقصى للتعويض المؤقت، لم يأتِ القانونان السوري والمصري بنصٍ صه ريح حول حدٍّ أقصى لمبلغ التعويض المؤقت. وذلك بخلاف القانون الفرنسي، الـ ذي يشـ ترط ألا يتجـ اوزَ التعويضُ المؤقت مبلغَ الأجر اليومي الصافي للمصاب[١]. وهو ما ينطبـ ق علـ ى العامـ ل المتـ درج أيضاً[٢].

أما حقوقُ العامل غير النظامي المتعلقة بالتعويض المؤقت فتُحسَب على أسـ اس ضـ عف الأجـ ر الشهري الأدنى المُعرَّف في المادة L 3232-1CT[٣].

وبالإضافة إلى القيْد المتعلق بمبلغ الأجر اليومي للعامل المصاب، يتم تحديد سقف التعويض المؤقت دورياً كلَّ سنة[٤].

وينفرد القانونُ الفرنسي بإجازته تعديلَ مبلغِ التعويض المؤقت وفق قاعدة إعادة التقـ ويم[٥]، إذ تـ تم زيادةُ مبلغ التعويض المؤقت آلياً وفق معامِلات زيادة، تُحدَّد وفق قراراتٍ وزارية تصدر كل سنة[٦].

وتجدر الإشارة إلى أن زيادةَ مبلغ التعويض المؤقت آلياً لدى أيِّ زيادةٍ لاحقة في الأجور حكمٌ عـ امٌ يُطبَّق، وإنْ لم يَرِدْ نصٌ قانوني صريح بشأنه.

إلا أن القانون الفرنسي يُعلِّق إعادةَ حساب مبلغ التعويض المؤقت، في هذه الحالة، على اسـ تمرار التوقف عن العمل مدةً تتجاوز الثلاثةَ أشهر[٧].

---

[١] المادة R433-4 CSS.

[٢] المادة R 433-8 CSS.

ويُحدَّد الربح اليومي الصافي للعامل المتدرج وفق قرارٍ وزاري وفق نماذجَ معينة. وقد تم تحديده في الأول مـ ن كـ انون الثـ اني ٢٠٠٤ بمبلغ ٢٤٧,٨٠ يورو. [Arr.4 déc. 2003].

[٣] تُنظر المادة R 433-4-1 CSS..

[٤] حُدِّد سقفُ التعويض المؤقت في عام ٢٠٠٩ بمبلغ ١٧١,٦٨ يورو يومياً، وذلك لمدة ثمانية وعشرين يومـ اً، وبمبلـ غ ٢٢٨,٩٠ يورو يومياً ابتداءً من اليوم التاسع والعشرين للاستحقاق.

[٥] المادة L 433-2 CSS.

[٦] راجع القرار الوزاري الصادر بتاريخ ٢٨ أيار ٢٠٠٩ حول تقويم مبلغ التعويض المؤقت المدفوع لأكثر من ثلاثة أشهر، إذ حَدَّد حَدَّد معامل الزيادة بـ 1, 01.

[٧] المادتان: L 433-2 CSS, R 433-9 CSS.

وبهدف تقريب نسبة التعويض المؤقت إلى كامل مبلغ أجر العامل المصاب، أوجدَ القانون الفرنسي فكرةَ التعويض المؤقت الإضافي(١)، وذلك بقانون ١٩ كانون الثاني لعام ١٩٧٨، إذ يلتزم صاحبُ العمل بدفع تعويضٍ مؤقت يُكمّل مبلغَ التعويضِ المؤقت الذي تلتزم به المؤسسةُ التأمينية(٢).

ولا يتوقف استحقاق التعويض المؤقت الأساسي في حال استمرَّ صاحب العمل بدفع أجر العامل كاملاً أو جزءاً منه، أو بتقديم الميزات العينية المقرَّرة سواء وفق عقد العمل الفردي أم الجماعي أم عُرْف المهنة أم بمبادرتِه الخاصة. وفي حال أبقى استحقاقَ الأجر بكامله يَحِلُّ صاحب العمل قانوناً محلَّ المصاب في استحقاق مبلغ التعويض المؤقت المستحَق عن المؤسسة التأمينية(٣). وإذا اتفق الطرفان على إبقاء الميزات العينية في حال وقعت إصابة العمل يتم إبلاغُ المؤسسة التأمينية بذلك لتدفعَ قسماً من مبلغ التعويض المؤقت يُعادل قيمةَ هذه الميزات إلى صاحب العمل(٤).

إلا أن تاريخَ استحقاق التعويض المؤقت الإضافي يختلف تبعاً لصورة إصابة العمل، فيُستَحق ابتداءً من اليوم التالي لوقوع حادث العمل، ومن اليوم الحادي عشر لوقوع حادث الطريق(٥).

وبموجب قانون ١٩ كانون الثاني لعام ١٩٧٨ يُكمّل التعويضُ المؤقت الإضافي التعويضَ المؤقت الذي تلتزم به المؤسسة التأمينية حتى يبلغ نسبةَ ٩٠% من الأجر، وذلك ابتداءً من اليوم الأول وحتى اليوم الستين، ثم يُكمّل إلى نسبة ٦٦,٦٦ % ابتداءً من اليوم الحادي والستين حتى اليوم العشرين بعد المئة. أما في اليوم الحادي والعشرين بعد المئة وحتى تاريخ انتهاء استحقاق التعويض المؤقت الأساسي فيتوقف استحقاقُ التعويض المؤقت الإضافي(٦).

---

١ إذ يُجيز القانون الاتفاقَ على ميزاتٍ تفوق ما أوردَته الأحكام الخاصة بتعويضات إصابة العمل لمصلحة المؤمن عليه، ويلتزم بتقديمها صاحبُ العمل أو هيئاتٌ متخصِّصة. [المادة L 431-3 CSS].

وتُطبق أحكام التعويض المؤقت الإضافي التكميلي في كلٍّ من الإصابة الطبيعية أو المهنية. إلا أنها لا تشمل، في حال كانت الإصابة طبيعيةً، عمالَ المنازل، العمالَ المؤقتين، والعمالَ الموسميين. [المادة L 1226-1 C.trav].

٢ تنص غالبية الاتفاقيات الجماعية، لدى تناولها موضوع التعويض المؤقت، على التزام صاحب العمل بالتعويض المؤقت الإضافي.

Pierrette. TRILHE. Op.cit.

٣ المادة R433-12 CSS.

٤ المادة R433-12 CSS.

5 BRAZ. Céline: Entre accident du travail et accidents de trajet: Les incidences de la qualification. Le journal électronique: www.village-justice.com. 23/06/2003.

6 L'indemnisation de l'accident du travail. Texte proposé par -Ligissimo.com-[site d'informations et d'actualités en droit du travail]. www.village-justice.com. 5/02/2003.

ويُشترط لاستحقاق التعويض المؤقت الإضافي عن الإصابة الطبيعية أن تكون للعامل مدةُ أقدمية تزيد على الثلاث سنوات [المادة L 1226-1 C.trav]، ويُكمّل التعويض المؤقت الأساسي في هذه الحالة حتى يبلغ نسبة ٩٠ % من الأجر خلال مدة ثلاثين يوماً، وبنسبة ثلثي الأجر خلال مدة ثلاثين يوماً التالية.[D 1226-1 C.trav] وتُزاد مدة التعويض المؤقت الإضافي عشرةَ أيام عن

المبحث الثاني

التعويض العيني (العلاج الطبي) Le Soin médical

يمثل العلاجُ التعويضَ العيني عن إصابة العمل، ذلك أن هذه الخدمة تُقدَّم بصورةٍ عينية حصراً. وعلى ذلك، لا يجوز أن يُعطى العامل المصاب مبلغاً ما مقابلَ أن يقوم بمعالجة إصابته، وإنما تلتزم المؤسسة التأمينية بذلك مباشرةً.

ويضم المبحث المتعلق بالتعويض العيني المتمثل في العلاج الطبي مطلبين، يبحث الأول في خصائص هذا الحق، بينما يتناول المطلبُ الثاني موضوعَ نطاق حق العلاج الطبي.

المطلب الأول- خصائص حق العلاج الطبي

يُعدُّ العلاجُ حقاً للعامل المصاب تجاه المؤسسة التأمينية، يتميز بالمجانية – من حيث المبدأ-، فضلاً عن عدم محدودية نطاقه من حيث الزمن والمكان، وهي خصائصُ يُفرَد لكلٍّ منها فرعٌ مستقل.

الفرع الأول- التزامٌ على المؤسسة التأمينية

تنص غالبية القوانين على التزام المؤسسة التأمينية بنفقاتِ علاج العامل المصاب، وهو ما تناوله القانونُ السوري صراحةً[1].

وقد لا يقتصر هذا الالتزام على حالة إصابة العمل فحسب، فيمتدُّ إلى الإصابة الطبيعية أيضاً، كما في القانون المصري، إذ تتولى الهيئةُ العامة للتأمين الصحي علاجَ كلٍّ من إصابة العمل[2]، والمرض الطبيعي[3].

إلا أن من القوانين ما لا ينص على هذا الالتزام أصلاً، كالقانون السوداني، إذ تقتصر الحقوق التأمينية للعامل المصاب على تعويضاتِ الدُفعة الواحدة أو المعاشاتِ الدورية، فلم يقررْ هذا القانون أيّاً من الحقوق العينية[4].

كل خمس سنوات أقدمية، وفي الأحوال كلّها، لا يجوز أن تزيدَ مدة استحقاق التعويض بنسبة ٩٠ % عن تسعين يوماً، ولا استحقاقه بنسبة الثلثين عن تسعين يوماً أيضاً. [D 1226-2 C.trav].

V. Accident du travail, accident du trajet, accident de mission: Le point. Dossier expertise publié par l'OGACA. www.ogaca.org; L'indemnisation de l'accident du travail. Texte proposé par – Ligissimo.com. www.village-justice.com. 5/02/2003.

[1] المادة ٢٥:"تتولى المؤسسة علاجَ المصاب إلى أن يشفى من إصابته أو يثبت عجزه".

[2] المادة ٤٨.

[3] المادة ٨٥.

[4] قانون التعويض عن إصابات العمل لعام ١٩٨١ الصادر بتاريخ ٢١-٦-١٩٨١.

وقد يُجيز القانون نقلَ التزام المؤسسة التأمينية بعلاج المصاب إلى صاحب العمل، مما يُرتِّب خفضَ نسب اشتراكاته في تأمين إصابة العمل. وفي هذا الصدد، علَّق القانون السوري جوازَ نقل التزام العلاج الطبي على شرطِ وجود مئة عامل في المنشأة، ويخفَّض الاشتراك، في هذه الحالة، بنسبة لا تتجاوز ٧٥% في حال قامَ صاحب العمل بالتزاميْ العلاج الطبي ودفع التعويض المؤقت طبقاً لأحكام القانون[١].

كما ينص القانون المصري أيضاً على جواز نقل التزام العلاج الطبي إلى صاحب العمل، وذلك بشرط الحصول على تصريح الهيئة العامة للتأمين الصحي[٢].

ويرتبط تنفيذ التزام المؤسسة التأمينية بالعلاج بالتزاميْن على صاحب العمل القيام بهما: التزامُ العلاج المبدئي، والتزامُ نقل العامل المصاب إلى مكان العلاج.

ويُقصَد بالعلاج المبدئي الإسعافُ الأولي للمصاب عقب وقوع الإصابة مباشرة[٣]. فيُلزم القانونُ السوري صاحبَ العمل بتوفير وسائل الإسعاف الطبية في أماكن العمل، وذلك وفق الشروط والأوضاع التي يقرِّرها الوزير بالاتفاق مع وزير الصحة[٤].

كما يُلزم القانونُ صاحبَ العمل بتقديم الإسعافات الأولية للمصاب، وإنْ لم تمنعه الإصابة من مباشرة عمله[٥].

وينص القانون المصري أيضاً على التزام صاحب العمل بتقديم العلاج المبدئي، كما أنه لم يُعلِّق القيام بهذا الالتزام على عدم استئناف العامل المصاب عملَه بسبب الإصابة[٦].

---

[١] المادة ٢٣.

[٢] المادة ٤٨. وذلك وفق أحكام قرار وزير الصحة رقم ٣٩٣ لعام ١٩٧٧، منشور في الوقائع المصرية، العدد ٢٠٢، تاريخ ٢٩-٨-١٩٧٧.

[٣] لتنفيذ التزام العلاج المبدئي أثرٌ كبيرٌ في عدد حوادث العمل المميتة، فهي في الدول الصناعية أقلُّ عدداً منها في الدول السائرة في طريق التنمية، وذلك لعدَّة أسبابٍ من أهمها: تفاوت مستوى وسائل السلامة المهنية والإسعافات الأولية والتقدم الطبي وتوافر المستلزمات الطبية.

[٤] المادة ٦٥ من قانون العمل الموحد، والمادة ٣٨ من قانون التأمينات الاجتماعية، والمادة ٥٧ من القانون رقم ٥٦ لعام ٢٠٠٤ حول تنظيم العلاقات الزراعية. وتَفرض المادة ١١٠ من القانون الأخير في حالة مخالفة صاحب العمل أحكام المادة ٣٨ عقوبةَ الغرامة، التي لا تقل عن ألف ليرة سورية ولا تتجاوز خمسة آلاف ليرة سورية.
وقد صدر قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم ٢١ تاريخ ١٩٥٩/٩/١٣ حول التزام توفير وسائل الإسعاف الطبية في أماكن العمل. منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢٠٨، تاريخ ١٩٥٩/٩/٢٨، ص ٢.
وعُدِّل هذا القرار مرات عدَّة، وذلك بالقرار رقم ٧ تاريخ ٢٢-٣-١٩٦١ [منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٦٦ تاريخ ٢٢-٣-١٩٦١، ص ٣١٢]، بالقرار رقم ٥٣٩ تاريخ ٣٠-٧-١٩٦١، القرار رقم ٢٥٦-١٩٦٥، القرار رقم ٢٦-١٩٦٩، والقرار رقم ٣٠٢ تاريخ ٢٠-٤-١٩٦٩.

[٥] المادة ٣٨. وقد تتمثل الإصابة في جرحٍ بسيط يستلزمُ إسعافاتٍ أولية أو في مرض سرطان خبيث، فيُعدُّ الأول حادثَ عمل، إلا أنه لا يؤدي إلى توقف عن العمل أو تعويض، وإنما يستدعي التزامَ صاحب العمل بتقديم الإسعافات الأولية فقط.

[٦] المادة ٦٥: "على صاحب العمل أن يقدمَ الإسعافات الأولية للمصاب وإنْ لم تمنعه الإصابة من مباشرة عمله".

أما فيما يتعلق بالتزام النقل إلى مكان العلاج، فيُعدُّ التزاماً مُكمِّلاً لالتزام العلاج المبدئي. إذ ينص القانون السوري على التزام صاحب العمل عند وقوع الإصابة بنقل العامل المصاب إلى مكان العلاج الذي تُعيِّنه المؤسسة التأمينية[1].

وعلى ذلك، فصاحبُ العمل مقيدٌ في تنفيذ هذا الالتزام، فليس له نقل المصاب إلى مكانٍ آخر للعلاج. ويَفرض القانونُ عقوبةً مالية على صاحب العمل في حال أخلَّ بتنفيذ هذا الالتزام[2].

وينص القانون المصري على هذا الالتزام أيضاً[3]، كما يَفرض على صاحب العمل تسليمَ المصاب - أو مرافقه- عند نقله نسخةً من هذا الإبلاغ[4]، ونصَّ على عقوبةٍ مالية في حال المخالفة[5].

إلا أن كلا القانونيْن، السوري والمصري، لم يورد نصاً يدلُّ على تحمل المؤسسة التأمينية نفقاتِ نقل صاحبِ العمل العاملَ المصاب إلى مكان العلاج، مما يعني أن هذا الالتزام ليس مقتصراً على عملية النقل فحسب، وإنما يمتد إلى تحمُّل نفقاتها أيضاً. وذلك بخلاف القانون الفرنسي، الذي يفرض على صاحب العمل التزامَ نقل المصاب، إلا أنه يرتب نفقاتِ هذا النقل على عاتق المؤسسة التأمينية[6].

ولم يُعلِّق القانون السوري التزامَ المؤسسة التأمينية بعلاج العامل المصاب على اشتراك صاحب العمل عنه في تأمين إصابة العمل، فالمؤسسةُ التأمينية ملزمةٌ بعلاجه - فضلاً عن التزامها بتعويضه - وإنْ لم يتم الاشتراك عنه. بالإضافة إلى أن النصَّ على التزام المؤسسة التأمينية بالعلاج جاءَ مطلقاً، إذ تضمن مصطلحَ "مصاب" وهو عامٌ، يشمل المؤمَّن عليه، كما يشمل غير المشترَك عنه[7]، فالمُطلَق يبقى على إطلاقه ما لم يُقيَّد بنص[8].

كما تنص المادة ٢٢٠ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣ على التزام صاحب العمل بتوفير وسائل الإسعافات الطبية في المنشأة.

[1] راجع المادة ٤٠.

[2] وتَفرض المادة ١١٠ غرامةً لا تقل عن ألف ل.س ولا تتجاوز خمسة آلاف ل.س في حال أخل صاحب العمل بالتزام نقل المصاب إلى مكان العلاج.

[3] المادة ٥٠.

[4] المادة ٦٥.

[5] تَفرض الفقرة أ من المادة ١٨٠ غرامةً لا تقل عن ١٠٠ قرش ولا تتجاوز ٢٠٠٠ قرش في حال لم يقمْ صاحب العمل بنقل المصاب إلى مكان العلاج.

[6] راجع المادة CSS 2-10-322 R المتعلقة بأحكام تأمين المرض الطبيعي، كما يُطبق هذا الحكم على تأمين إصابة العمل.

[7] راجع المادة ٢٥ من القانون السوري، والمادة ٤٨ من القانون المصري.

[8] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٣٨. وتَرِد الكثير من الحالات لعمالٍ تمَّ علاجهم على نفقة المؤسسة التأمينية السورية على الرغم من عدم اشتراك صاحب العمل عنهم في تأمين إصابة العمل لديها. راجع: خلف العبد الله: التهرب التأميني لا يعفي صاحب العمل من مسؤولياته، مجلة التأمينات الاجتماعية الصادرة عن مؤسسة التأمينات الاجتماعية/ دمشق، العدد ٨، آذار لعام ٢٠٠٦، ص ٤.

وعلى الرغم من عدم وجود نصٍ في القانون السوري يَحرم العاملَ حقَّه في العلاج[1]، فإن التزامَ المؤسسة التأمينية تقابله التزاماتٌ على العامل المصاب يؤثر إخلاله بها في حقه في العلاج.

فعليه أولاً التقيدُ بتعليمات العلاج التي تُعِدُّها له المؤسسة وتُبلغه بها. فلا تلتزم المؤسسةُ بأداء أيِّ نفقاتٍ علاجية في حال رفض المصابُ اتباعَ تلك التعليمات، فضلاً عن أن بإمكانها وقفَ صرف التعويض المؤقت في حال خالفَها، ويُستأنَف صرفها بمجرد اتباعه لها[2].

ويمنح القانون السوري المؤسسةَ التأمينية حقَّ ملاحظة – مراقبة– المصاب حيثما يَجري علاجه، وذلك للتأكد من اتباعه تعليمات العلاج[3].

إلا أن الاجتهادَ القضائي السوري يَشترط لتحقُّق مخالفةِ عدم تقيد العامل المصاب بتعليمات العلاج، ومن ثَمَّ، أن تترتب تبعاتها في عدم تحمل المؤسسة التأمينية نفقاتِه وجواز وقف صرف التعويض المؤقت، أن تكون المؤسسةُ قد أعدَّت تعليمات العلاج وأبلغت المصابَ بها فعلاً[4].

ولتعليماتِ العلاج صورٌ عدَّة، كالتزام المصاب بمكان العلاج، اتباع الوصفات والإرشادات الطبية، تناول الأدوية، وبالخضوع للفحوص والتحاليل المقرَّرة من قِبل الجهة الطبية.

وإنْ كان القانون السوري قد نص على حقِّ المؤسسة في حرمان العامل المصاب التعويضَ المؤقت في حال خالفَ تعليمات العلاج، فإنه لا يوجد نصٌّ يحرمُ العاملَ حقَّ العلاج ذاته، سواء في حال خالف التعليمات أم في حال رَفَضَ اتباعها[5].

كما يمنح القانون المصري أيضاً المؤسسةَ التأمينية حقَّ ملاحظة المصاب حيثما يجري علاجه[6]، وذلك لمراقبة مدى التزامه بتعليمات العلاج. وفي هذا الصدد، يرى القضاء المصري أن المقصودَ من فرض هذا الالتزام عدم تحميل المؤسسةِ التأمينية نفقاتٍ غير حقيقيةٍ وغير ضرورية. وفي حال مخالفة

---

[1] اجتهاد المؤسسة رقم ٤/٤١٧٤ ص تاريخ ١٩٦٨/١٢/١١، مذكور لدى: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١١٠.

[2] المادة ٨٤. وينص القانون اللبناني على أن للمؤسسة التأمينية وقفَ دفع التعويضات، أو الإنقاصَ من قيمتها في حال رفض المصاب الخضوعَ للمراقبة وللفحوص أو لم يتقيد بالتعليمات الطبية. [الفقرة ٢ من المادة ٢٥، راجع الفقرة ٥ من المادة ٣٤–حول أحكام التعويض المؤقت].

[3] المادة ٨٤.

[4] نقض سوري رقم ١٧٢٦/ أساس عمالي ٢٠٧ تاريخ ١٩٧١/١٠/١٤، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٧٥٦.

[5] اجتهاد المؤسسة رقم ٤/٤١٧٤/ص تاريخ ١٩٦٨/١٢/١١، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٧٥٦.

[6] المادة ٨٥ حول أحكام تأمين المرض الطبيعي.

تعليمات العلاج، تقوم المؤسسة التأمينية بالتثبت من حقيقة نفقات العلاج المخالِف وضرورتها، ومن ثم تقوم بصرفها إلى المصاب بناءً على التزامها بعلاجه[1].

ويُلزم القانون الفرنسي أيضاً المصابَ بالخضوع للعلاج المطلوب، وللإجراءات الطبية التي تُحدَّد باتفاق الطبيب المعالج والطبيب المستشار- ومن قِبل الخبير الطبي في حال لم يتّفقا-، وبأن يخضعَ للزيارات الطبية والرقابة الخاصة التي تنظِّمها المؤسسةُ التأمينية، وبالامتناع عن أيِّ نشاطٍ غير مسموحٍ به، وإتمام الأعمال الخاصة بتأهيله أو إعادة تصنيفه المهني. وللمؤسسة التأمينية في حال لم تُتبع تلك الالتزامات وقفُ، أو خفضُ، أو إلغاءُ التعويضات المتعلقة بإصابة العمل[2].

إلا أن تبعاتِ عدم التقيد بتعليمات العلاج تقتصر- وفق القانون السوري- على استحقاق التعويض المؤقت، فلا تحرم العامل المصاب التعويضَ عن العجز المستديم الناجم عن الإصابة، كما لا تحرم المستحقين عنه معاشَ الوفاة[3].

بخلاف القانون اللبناني، الذي يُرتِّب هذا الأثر. فللمؤسسة التأمينية أن توقفَ صرفَ معاش العجز الدائم أو أن تنقصَ من قيمته في حال لم يتقيد العامل المصاب بالتعليمات الطبية[4]. وكذلك الحكمُ في القانون الفرنسي[5].

الفرع الثاني- المجانية

تنص الاتفاقية العربية رقم٣ لعام ١٩٧١- المتعلقة بالمستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية- على جواز قيام التشريع الوطني بتحديد ما يتحمّله المريض من نفقات العلاج، أو ما يشارك به المؤمَّن عليه في تمويل التأمين، بشرط ألا يتحمّل المريض- في الحالة الأولى- أكثرَ من نسبةٍ رمزية تكفَل عدمَ استقلال التأمين[6].

وبناءً على ذلك، فالتزام المؤسسة التأمينية بعلاج العامل المصاب قد يكون مجانياً أو شبهَ مجاني، بحيث يتحمّل العامل المصاب نسبةً رمزية من نفقات علاجه.

---

[1] نقض مصري رقم ٢٠٢ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٧٤/٦/٢٢ س ٢٥ ص ١٠٩١، وفق أحكام المواد: ٤٨-٤٧-٤٦، مذكور في: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ج٤، مرجع سابق، ص ٥٠٣.

[2] المادة L 432-4-1 CSS. كما يُلزم القانون المصابَ بالالتزام بتعليمات التأهيل، وبعدم القيام بأيِّ عملٍ مُنع من ممارسته لأسباب طبية. [L432-8-CSS].

[3] يُنظر: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٩٦.

[4] البند أ من الفقرة ٢ من المادة ٣٨.

[5] المادة L 432-4-1 CSS.

[6] المادة ١٤ من الاتفاقية. يُنظر: دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٢٩.

ويُخفِّف تطبيقُ مبدأ مجانية أو شبه مجانية العلاج من وطأة إصابة العمل، وخصوصاً فيما يتعلق بالقوانين التي لا تُطبِّق هذا المبدأ على الإصابة الطبيعية من حادثٍ ومرض. إذ تقتصر على تعويضاتِها النقدية من دون العينية؛ كما في القانون السوري، الذي يُطبِّق مبدأ العلاج المجاني فيما يتعلق بإصابة العمل[١] من دون الإصابة الطبيعية، وهو ما يزيد الفجوةَ بين أن تكون الإصابة مهنيةً أو لا؛ بين أن يتمتع المصاب بحقِّ العلاج المجاني أو أن يحرمَه، وهذا ما يستتبع أهميةَ قرار التكييف المهني للإصابة.

وذلك بخلاف القانون المصري، إذ إن الفجوةَ تنعدم بين صورتيْ الإصابة، فالمؤسسةُ التأمينية ملزَمةٌ بعلاج المصاب، سواء كانت إصابته طبيعية[٢] أم مهنية[٣].

إلا أنه على الرغم من تطبيق مبدأ مجانية علاج إصابة العمل- وفق القانون المصري- فإن العاملَ المصاب يتحمَّل جزءاً من نفقات علاجه في حال قرَّر أن يتم في درجةٍ أعلى من الدرجة التأمينية المقرَّرة، إذ يتحمل فروقَ تلك النفقات، وقد يتحملها صاحبُ العمل في حال وُجد اتفاقٌ بذلك[٤].

كما تتقلص الفجوةُ بين الإصابة الطبيعية والمهنية في القوانين التي تمنح حقَّ العلاج شبه المجاني في حال كانت الإصابة طبيعيةً، إلا أنه يقلُّ في ميزاته عن الميزات المتعلقة بحق علاج الإصابة المهنية[٥].

فوفق القانون الفرنسي، يُعفى المصاب بإصابة عمل من تحمل كلٍّ من النفقة الاستشفائية اليومية، والتعرفة الخاصة المخفَّضة التي تقع على عاتقه في حال كانت إصابته طبيعيةً تخضع لأحكام تأمين المرض الطبيعي[٦].

---

١ المادة ٨٣ "يكون علاج المصابين على نفقة المؤسسة... ".

٢ المادة ٤٨.

٣ المادة ٨٥ : "تتولى الهيئة العامة للتأمين الصحي علاجَ المصاب أو المريض ورعايته طبياً إلى أن يشفى أو يثبت عجزه... ويُقصد بالعلاج والرعاية الطبية ما هو منصوصٌ عليه بالمادة ٤٧، وكذلك الرعاية الطبية والعلاج للمؤمن عليهن أثناء الحمل والولادة".

٤ المادة ٤٨. وقد أصدرت المؤسسةُ التأمينية الأردنية تعليماتٍ حول العناية الطبية للمصاب إصابةَ عمل، إذ حدَّدت شروطَ الإقامة في المستشفيات. فإذا كان المؤمن عليه برتبة مديرٍ عام كانت إقامته في الدرجة الممتازة أو الخاصة وذلك تبعاً لتصنيف المستشفى. وفي حال كان أجره الخاضع للاقتطاع يتجاوز ٣٠٠ دينار كانت إقامته في الدرجة الأولى. أما إذا كان هذا الأجر بين ١٥٠ دينار و ٣٠٠ دينار كانت إقامته في الدرجة الثالثة. ويُستثنى من هذه الشروط أن تستدعي حالةُ العامل المصاب عنايةً مكثَّفة. يُنظر: محمد عبد الله الظاهر، مرجع سابق، ص ٦٥.

٥ ويُعدُّ العلاج الطبي في بعض الدول، كبريطانيا، خدمةً عامةً مجانيةً لكلِّ المواطنين، ومن دون أيِّ شروطٍ مسبقة. فيقتصر تعويض إصابة العمل -وفق القانون البريطاني- على تعويضاتٍ نقدية فقط، إذ إن التعويضات العينية المتمثلة في العلاج الطبي مُغطَّاة تغطيةً كاملةً لكونها خدمةً عامة.

V. Les accidents du travail et les maladies professionnelles. L'encyclopédie française, Michel VOIRIN, Paris, 2008. CD ROM.

6 BUHL. Michel. Op.cit. p 137.

فعلاجُ إصابة العمل ليس مجانياً وفق القانون الفرنسي، وإنما شبه مجاني، إذ ينص القانون على وجوب تطبيق بعض الأحكام المتعلقة بعلاج الإصابة الطبيعية في هذه الحالة(١).

وعلى ذلك، يترتب على المصاب المشاركةُ في تحمل تعرفةِ نفقات العلاج، وذلك وفق مبلغٍ جزافي، يختلف تبعاً لصورة العلاج، وشروط تقديمه، ولطبيعة الجهة الطبية التي تقدمه(٢).

إلا أنه يجوز خفضُ هذه المشاركة الجزافية تبعاً للسن أو الوضع الأُسري للمستفيد من التقديمات العلاجية(٣).

كما تقع على عاتق المصاب أيضاً مشاركةٌ جزافية أخرى عن كل استشارةٍ أو علاجٍ من قِبل طبيب أو جهةٍ طبية، ولا يجوز أن يتجاوز مبلغُها اليورو الواحد(٤)، وتُجمَع المشاركتان الجزافيّتان معاً(٥).

وتُفرَض على عاتق المصاب أيضاً مشاركةٌ سنوية بنفقة كلِّ تقدمةٍ علاجية، وذلك فيما يتعلق بأدويةٍ محدَّدة، وعن نفقاتِ انتقال –عدا الانتقال في الحالات المستعجلة–. وتتم هذه المشاركة بمبلغٍ جزافي، وضمن سقفٍ سنوي مُحدَّد(٦).

وبذلك، يشارك المصاب بإصابة عمل في دفع نفقات الخِدمات الطبية الواردة في الفقرات ١–٢–٣ من المادة L321-1 بنسبةٍ مئوية، تُحدَّد بمبلغٍ جزافي، وتختلف هذه النسبة تبعاً لفئة الخدمة الطبية وطبيعة الجهة التي يتم فيها العلاج، ويجوز إنقاصها تبعاً لسن المصاب ووضعه الأُسري(٧).

ويُقصد بالتعرفة المخفضة بموجب بطاقةٍ خاصة– Ticket modérateur– قسمٌ من النفقات التي لا تلتزم بها المؤسسة التأمينية. وللمصاب أن يلجأ إلى مؤسسات التأمين الخاصة ليكفلَ استردادها. مقالة منشورة بتاريخ ٢٠٠٤/١١/٢١ www.lexisocial.fr.

فيتحمل المصاب إصابةً طبيعية – من دون المهنية –الذي يتم علاجه في مراكزَ طبية أو طبيةٍ اجتماعية تعرفةً جزافية يومية، فلا تلتزم المؤسسة التأمينية بدفعها [المادة L 174-4 CSS]. وتُحدَّد هذه التعرفة الجزافية اليومية وفق متوسط التكلفة اليومية للإقامة من دون أن يتجاوز مبلغُ هذه التعرفة نصفَ هذه التكلفة، ويتم تحديدها وفق قرارٍ وزاري. [المادة R 174-5].

١ تُطبق أحكام المادة L322-2 CSS المتعلقة بعلاج الإصابة الطبيعية على الإصابة المهنية.[المادة L432-1 CSS]

كما تُطبق الأحكام المتعلقة بالتزام المؤسسة التأمينية بالتعويض العيني عن المرض الطبيعي على حالات العجز الطبيعي. [المادة R 341-24CSS].

٢ المادة L 322-2 CSS. فتقرَّرت مشاركة المؤمن عليه الواردة في المادة L 322-2CSS ضمن الحدود الآتية: بنسبة ١٥% حتى ٢٥% عن نفقات أتعاب الأطباء والمساعدين الطبيين ونفقات التحاليل والمخابر، وبنسبة ١٥% إلى ٢٥% من تعرفة المسؤولية الملقاة على عاتق المؤسسة التأمينية عن نفقات الاستشفاء في جهةٍ طبيةٍ عامةٍ أو خاصة، وبنسبة ٣٠% إلى ٤٠% عن نفقات الانتقال. [المادة R 322-1 CSS].

٣ المادة L 322-2- I CSS.

٤ المادة R 322-9-2 CSS.

٥ المادة L 322-2 II CSS.

٦ المادة L 322-2 III CSS. ويُحدَّد المبلغ المذكور في هذه المادة الأخيرة كما يلي: بـ ٠,٥٠ يورو بالنسبة إلى الأدوية. ويُفرض هذا المبلغ على كل قطعة دواء موصوفة، وبـ ٢ يورو عن كلِّ انتقال... [المادة D 322-5 CSS]. وقد قُيِّد هذا المبلغ بحدٍّ أقصى مقداره خمسون يورو.[المادة D 322-6 CSS].

٧ وتُحدَّد هذه الشروط وفق مرسومٍ صادرٍ عن مجلس الدولة. [المادة L322-2 CSS].

أما عن طريقة دفع هذه المشاركات الجزافية المترتبة على المصاب، فتتّبع طريقةُ الدفع المباشر للمؤسسة التأمينية، أو تقوم هذه الأخيرة باستردادها عن طريق المقاصَّة من التعويضات المستحقة مستقبلاً(١).

وقد تم رفض اقتراح إلغاء المادة L432-1CSS(٢) المتعلقة بمشاركة العامل المصاب بنسبةٍ من نفقات العلاج، على الرغم من أنها لا تُشكِّل أكثرَ من يورو واحد(٣).

ويستفيد العامل المصاب من مبدأ شبه مجانية العلاج– وفق القانون الفرنسي– بمجرد أن أبرز ورقةَ الإصابة إلى الجهة الطبية المعالجة، إذ لا يترتب عليه دفع أيِّ نفقاتٍ سلفاً، وإنما يُطبَّق مبدأ الشخص الثالث المُموِّل الذي يَفرض على المؤسسة التأمينية دفعَ نفقات العلاج مباشرةً. وذلك بخلاف حُكم نفقات الانتقال، إذ يترتب على عدم إمكان تطبيق مبدأ الشخص الثالث المُموِّل أن يقوم المصابُ بدفع تلك النفقات ليستردَّها من المؤسسة التأمينية لاحقاً(٤).

ويُشترط لاسترداد نفقات الانتقال تناسبُ وسيلة الانتقال المستخدمة مع حالة المصاب، وضمن الدرجة المعتدلة الاقتصادية(٥).

---

١ إلا أن المصابَ يستفيد من إعفاءٍ جزئي أو كلي من المشاركة الجزافية الواردة في الفقرة الأولى من المادة L 322-2 CSS في حال تجاوزت النفقات الملقاة على عاتقه مبلغاً معيناً، أو كانت حالته الصحية تستدعي تزويده بجهازٍ معين ذُكِر ضمن فئاتٍ محدَّدة، فيعفى من نفقاته، أو كان مصاباً بمرضٍ يستلزم علاجاً طويلاً ومُكلفاً ورَدَ في قائمةٍ خاصة. كما يُعفى المصاب من كامل نفقات الفحوص الطبية المتعلقة بالعقم وعلاجه، ومن نفقات التلقيح الصناعي. [المادة L 322-3 CSS].

كما يُعفى المصاب من المشاركة الواردة في المادة L 322-2CSS فيما يتعلق بعدة أدوية لا يمكن استبدالها بأيِّ دواءٍ آخر وتُعد مُكْلفةً خصوصاً، وتَرِد في قائمةٍ يُحدِّدها قرارٍ وزاري، ويُعفى من نفقات التحاليل والفحوص المخبرية المتعلقة بكشف مرض نقص المناعة المكتسب وفيروس التهاب الكبد hépatite C، [المادة R 322-2 CSS]. وتتناول كلٌّ من المادتين:

R 322-8, R 322-9 CSS أيضاً حالاتِ إعفاء المصاب من النفقات، كعلاج الطفل الأول المولود حديثاً، أو الفحوص الطبية المتعلقة بالعقم.

وللقضاء المختص أن يحكمَ على المصاب بتحمل كلٍّ أو بعض نفقات الفحوص والخبرات الطبية التي تتم خلال التحقيق، وذلك في حال تَبيَّن تعسُّف الاعتراض الذي تقدم به. [المادة L442-8 CSS]

٢ بموجب المادة ٤٤ من مشروع قانون تحسين الوضع الصحي في العمل والوقاية من الأخطار المهنية.

[Proposition de loi visant à améliorer la santé au travail des salariés et à prévenir les risques professionnels auxquels ils sont exposée].

الصادر بتاريخ ٢٣/١٠/٢٠٠٧، وذلك في الفصل الثامن VIII المتعلق بالتعويض الكامل عن إصابة العمل. www.senat.fr

٣ وذلك من قِبل اللجنة بتاريخ ١٢ -٣- ٢٠٠٧. www.senat.fr

4 BUHL. Michel. Op.cit. p 139.

٥ المادة R 322-10-2 CSS. وتشترط هذه المادة أن يتم الانتقالُ بهدف تلقي العلاج، أو للقيام بفحصٍ طبي مفروض، أو أن تتعلقَ بالاستشفاء أو الإسعاف المُبرَّر، أو الانتقال إلى مكانٍ يبعد أكثر من ١٥٠ كم.

وتلتزم المؤسسة التأمينية بنفقات الانتقال وفق وسيلة الانتقال الأقل تكلفة، الملائم ة للحال ة الص حية للمصاب[1].

الفرع الثالث– عدم المحدودية الزمنية والمكانية

أولاً– عدم المحدودية الزمنية

تبنت غالبية القوانين مبدأ عدم المحدودية الزمنية للعلاج[2]. ذلك أنه، وإنْ لم يأتِ النص على ه ذا المبدأ صريحاً، خلت بعض تلك القوانين من نصوصٍ تُحدِّد العلاجَ من الناحية الزمنية.

فلم يتناول القانون السوري مبدأ عدم المحدودية الزمنية للعلاج صراحةً، إلا أنه نص عل ى الت زام المؤسسة التأمينية بعلاج المصاب إلى أن يشفى من إصابته أو يثبت عجزه، مما يعني ضرورةَ استنفادِ كلِّ طرق العلاج الممكنة، إلى أن يثبت عدم إمكان تماثل المصاب من مرضه، وإنما اس تقرَّت حالت ه الطبية عند نسبة عجزٍ دائم معينة.

فما مِن نصٍ قانوني يُحدِّد مدةَ التزام المؤسسة التأمينية بعلاج العامل المصاب، فالضابطُ لهذه الم دة شفاؤه أو ثبوتُ عجزه[3].

ولا يؤثِّر في تطبيق مبدأ عدم التحديد الزمني للعلاج انتهاءُ عقد العامل المص اب أو تس ريحه، أو انتهاءُ المدة الزمنية التي حدَّدها القانون للشروع في تقديرِ العجز الناجم عن الإصابة، وهي مدة س نة

---

[1] المادة L. 322-5 CSS. وتُسترد نفقات الانتقال على أساس ثمن تذكرة القطار على خطوط الشركة الوطني ة الفرنس ي للس كك الحديدية SNCF – ذهاباً وإياباً– في الدرجة الثانية، وذلك من مكان إقامة المصاب، أو على أساس ثمن ت ذكرة وس يلة الانتق ال العامة في حال لم توجد محطةُ قطار.

Lettre ministérielle n° AG2247 du 14 mars. 1955.
V. BUHL. Michel. Op.cit. p 138.

[2] أجازت الفقرة الثانية من المادة ١١ من الاتفاقية الدولية رقم ١٢١ لعام ١٩٦٤ لأيِّ دولةِ عضو تقدِّم الرعاية الطبي ة والإعان ات المرتبطة بها من خلال تسديد نفقاتها أن تنصَّ في تشريعها على قواعدَ خاصة بشأن الحالاتِ التي تتجاوز في نطاق هذه الرعاية أو مدتها أو نفقاتها حدوداً معقولةً شريطةَ ألا تتعارض هذه القواعد مع الغاياتِ المبيَّنة في الفقرة ٢ من المادة العاش رة، وأن توض ع بحيث تمنع وقوع المَعْنيِّين في الضيق.[وردت هكذا في نص الاتفاقية باللغة العربية].

[3] نقض سوري رقم ٢٠٠٢ أساس عم الي ١٣٦٧ ت اريخ ١٩٧١/١١/١٣، م ذكور ل دى: ص بحي س لوم، مرج ع س ابق، ص ٣٥٨.

وقد صدر القرار الوزاري رقم ٤٣ تاريخ ١٩٧١/١/١٠ بوجوب قيام المؤسسة التأمينية بعلاج المصاب وإنْ تقرَّر شفاؤه، فض لاً عن شروط ذلك العلاج [منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٤ لع ام ١٩٧١، ص ص ١٠٧ –١٠٨]. يُنظ ر: ق انون التأمين ات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، هامش ص ٧٣.

من تاريخ وقوع الإصابة[1]، فهذا التحديد الزمني يتعلق بتقدير العجز فقط، وعلى ذلك، لا يؤثر في استمراريةِ التزام المؤسسة التأمينية بعلاج المصاب[2].

وكذلك الحكم فيما يتعلق بتحديد القانون السوري مدةَ السنة -إحدى الشروط المهنية للمرض- التي يجب أن تظهرَ أعراض المرض خلالها، فلا صلةَ لهذه المدة بالتزام المؤسسة التأمينية بعلاج هذا المرض، إذ إن هذا الالتزام يستمرُ وإنْ انقضت تلك المدة[3].

وينص القانون الفرنسي أيضاً على جواز متابعة العلاج حتى بعد ثبوت عجز المصاب، وذلك في حال تطلَّبت حالته الصحية اتباعَ إحدى صور العلاج[4].

إلا أن بعض القوانين خرجَ عن مبدأ عدم المحدودية الزمنية للعلاج، فوضعَ حدّاً أقصى لمدة العلاج، أو لنفقاته، أو لكليهما معاً.

فلا يستمر العلاج وفق القانون البوليفي -على سبيل المثال- لأكثرَ من اثنين وخمسين أسبوعاً، وثمانية عشر شهراً وفق القانون التركي. بينما تنص بعض القوانين على حدٍّ أقصى لنفقات العلاج، بحيث لا يتجاوز مبلغاً معيناً كما هو الحكم في القانون التونسي، الذي يُقيِّده بالتعرفة الرسمية[5].

وتطبيقاً لمبدأ عدم المحدودية الزمنية للعلاج، يُجيز القانون السوري للعامل المصاب طلبَ إعادة النظر بنتيجة علاجه التي اقترنت بالشفاء، والاعتراضَ على انتهاء العلاج أمام لجنة التحكيم الطبي، وذلك خلال مدة خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه بذلك من قِبل المؤسسة التأمينية[6].

كما ينص القانون المصري أيضاً على حقِّ المصاب بالاعتراض على قرار اللجنة الطبية بانتهاء العلاج بطلب إعادة النظر فيه أمام لجنة التحكيم الطبي[7].

ويُقدَّم هذا الطلب خلال مدة أسبوع من تاريخ الإبلاغ[8] إلى المؤسسة التأمينية مُشفعاً بالشهادات الطبية المؤيدة لوجهة نظره[9].

---

[1] راجع المادة ٢٦. ويُنظر: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١١١.

[2] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٥٩.

[3] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٤٦.

[4] Handicap et accident du travail, le site des personnes handicapées. www.handroit.com.

[5] الفصل ٣٢ من القانون التونسي: "... وفي صورة قبول المتضرر بمؤسسةٍ صحية أو استشفائيةٍ عمومية تُحمل مصاريف الإقامة والعلاج والأدوية على الصندوق القومي أو عند الاقتضاء على صاحب العمل حسب التعرفة التي تُطبّقها هذه المؤسسة على ألا تتجاوز التعرفة الرسمية المُشار إليها بالفقرة الأولى من هذا الفصل".

[6] وفق نص المادتين: ٢٧ -٥٢.

[7] يُنظر في ذلك: نقض مصري رقم ١٢٠٤ لسنة ٦٠ ق جلسة ١٩٩٥/١٢/٧ س٤٦ ج٢ ص ١٣٣٤.

[8] تلتزم جهةُ العلاج بإبلاغ المصاب بانتهاء العلاج. [المادة ٨٨].

[9] المادة ٦١ من القانون المصري.

ثانياً– عدم المحدودية المكانية

لا تُقيِّد القوانين –من حيث المبدأ– قيامَ المؤسسة التأمينية بالتزامها بعلاج المصاب ضمن حدود الدولة التي تتبع لها هذه المؤسسة، فإطلاقُ النص يُفيد عدم حصر حقِّ العلاج ضمن حدودٍ إقليمية.

وهو ما تبنَّاه القانون السوري، إذ جاء النص مطلقاً بالنسبة إلى التزام المؤسسة التأمينية بعلاج المصاب[1]، فلم يَشترط أن يتم العلاجُ حصراً في الجهات الطبية الموجودة في القطر السوري، فقد يتطلب هذا العلاج خبراتٍ طبية متقدمة، أو الاستعانة بوسائلَ طبية لا تتوافر في القطر، مما يستدعي علاجَه في دولةٍ أخرى أكثر تقدماً في المجال الطبي.

وتطبيقاً لمبدأ عدم المحدودية المكانية للعلاج، صدر القرار الوزاري السوري رقم ٣٧٨–ق–١١ بتاريخ ١–٥–١٩٦٢[2] لينظم موضوعَ علاج العمال المصابين خارج القطر، شروطَه وإجراءاته.

فتجوز– بقرارٍ من رئيس مجلس الإدارة– معالجةُ العمال المصابين بإصابات عمل أو بأمراض مهنية على نفقة المؤسسة خارج الجمهورية العربية السورية، بناءً على تقرير لجنةٍ صحية تؤلَّف وفق أحكامِ القرار[3].

وبناءً على ذلك، يُتخذ قرار العلاج الخارجي من قِبل لجنةٍ صحية[4]، تتألف– بقرارٍ من المدير العام العام لمؤسسة التأمينات الاجتماعية– من ثلاثة أطباء: طبيبٍ مختصٍ في موضوع الخبرة، أستاذٍ في جامعة دمشق، أو رئيسِ قسم أو شعبة مختص في أحد مستشفيات الدولة، وطبيبٍ مختص في موضوع الخبرة، ومديرِ الشؤون الطبية في المديرية العامة للتأمينات الاجتماعية[5].

كما يُشترط لعلاج المصاب خارج القطر أن يكون مؤمَّناً عليه لدى المؤسسة التأمينية[6]، أيْ خاضعاً خاضعاً لأحكام تأمين إصابة العمل قانوناً. إلا أن عدم دقة القرار في اختيار المصطلحات يوهِم القارئَ بأنّ حقَّ العلاج الخارجي حِكرٌ على المؤمَّن عليه المشترك عنه فعلاً لدى المؤسسة التأمينية، إذ إن

[1] راجع المادة ٢٥.

[2] منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢٤ لعام ١٩٦٢، ص ٤١٣٢، والذي عُدِّلت بعض مواده بالقرار رقم ٢٤٩ تاريخ ١٢–٢–١٩٨٤، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ١٢ مكرر لعام ١٩٨٤، ص ص ٥٥٧–٥٥٨.

[3] المادة الأولى من القرار رقم ق ١١–٣٧٨ لعام ١٩٦٢.

[4] المادة الأولى من القرار رقم ٢٤٩ لعام ١٩٨٤.

[5] المادة الأولى من القرار رقم ٢٤٩ لعام ١٩٨٤، المعدّلة لأحكامِ المادة الثالثة من القرار ٣٧٨ لعام ١٩٦٢ المتعلقة بتأليف اللجنة الصحية.

[6] الفقرة آ من المادة الثانية من القرار رقم ٣٧٨ لعام١٩٦٢.

المرادَ بمصطلح "المؤمن عليه" استفادةُ المصاب المؤمَّن عليه لدى المؤسسة أو حتى غير المشترَك عنه لديها[١].

ويَشترط القرار للعلاج الخارجي أن تكون الحالةُ المرضية ناجمةً عن إصـ ـابة عمـ ـل أو مـ ـرضٍ مهني[٢]، ذلك أن المصاب بإصابةٍ طبيعية لا يستفيد أصلاً من حق العـ ـلاج المجـ ـاني وفـ ـق القـ ـانون السوري.

كما يُشترَط أن تكون الإصابة قابلةً للشفاء[٣]، وذلك من باب الحرص على عـ ـدم إهـ ـدار المـ ـوارد المالية للمؤسسة التأمينية بالإنفاق على حالاتٍ غير قابلةٍ للعلاج.

ويَرِدُ سؤالٌ هاهنا حول جنسية الجهة الطبية التي تختص بتقدير قابلية العلاج، أهيَ اللجنة الصـ ـحية السورية، أم أنها لجنةٌ طبية أجنبية تابعةٌ للدولة التي سيتم العلاج الخارجي فيها؟

وفي هذا الصدد، **نرى** أن التحقُّقَ من شرط قابلية الإصابة للشفاء لا يمكن إسناده إلى لجنـ ـةٍ طبيـ ـة سوريَّة، التي لا تتوافر لها – أصلاً– الإمكانات العلمية والأجهزة الطبية اللازمة لاتخـ ـاذ مثـ ـل هـ ـذا القرار، وهي إمكاناتٌ وأجهزة لا توجد إلا في الدولة التي سيوفَد العاملُ المصاب إليها للعلاج.

كما تُشترط ضرورةُ العلاج الخارجي، أيْ وجود نقصٍ في المختصين، أو في الأجهـ ـزة اللازمـ ـة لعلاج الحالة المرضية في القطر السوري، وأن توصيَ اللجنةُ الطبية بضرورة إيفاد العامل المصـ ـاب إلى الخارج للعلاج.

وقد تقع حالاتٌ طبية تَضطَّر المصابَ أن يقوم بالعلاج خارج القطر على نفقته الخاصة، مـ ـن دون انتظار قرارِ اللجنة الطبية. إلا أن هذا التجاوزَ يجب أن يبقى محصـ ـوراً ضـ ـمن حـ ـالاتِ الضـ ـرورة الملحَّة، وأن يتم بالتنسيق مع المؤسسة التأمينية وإعلامها به وبأسبابه من قِبل المصـ ـاب أو ذويـ ـه أو صاحب العمل.

وبناءً على ذلك، فالمصابُ الذي استندَ في إثبات ضرورة علاجه خارج القطر من دون تأخرٍ إلـ ـى كتابٍ صادر عن أحد مستشفيات الدولة يُبين فيه بأنه بحاجةٍ إلى عملٍ جراحي خارج القطر لعدم توافر الإمكانات والخبرات، فالعبارةُ الواردة في الكتاب لا تُحمَل البتَّة على مَحْمل ضرورة العـ ـلاج خـ ـارج القطر على وجه السرعة، فتلتزم المؤسسة التأمينية بدفع نفقات علاجه الخارجي ولكن ضـ ـمن حـ ـدود

---

١ يُفسِّر أحد الفقهاء هذا المصطلحَ بأنه يشترط أن يكون المصابُ مؤمَّناً عليه فعلاً لدى المؤسسة التأمينية. يُنظر: خالـ ـد العنـ ـادي، مرجع سابق، ص ١٧.

٢ الفقرة ب من المادة الثانية من القرار رقم ٣٧٨.

٣ الفقرة ج من المادة الثانية من القرار رقم ٣٧٨.

بيانات الحساب المعروضة من خلال الدعوى، محسوبةً وفق الحدّ الأدنى للتعرفة النافذة في القطر لهذه البنود بتاريخ صدور بيانات الحساب المذكورة[١].

وعلى اللجنة الطبية أن تُحدِّد في تقريرها المتعلق بضرورة العلاج الخارجي المؤسسةَ الطبية التي توصي أن يتم فيها العلاج، فضلاً عن مدّته ونفقاته على وجه التقدير[٢].

إلا أن القرار الوزاري رقم ٣٧٨ لعام ١٩٦٢ قد حجب عن العامل المصاب حقَّ الطعن في تقرير اللجنة الطبية[٣]، وهو ما ينافي منطقَ العدالة.

وقد تم تصحيح هذا الوضع بصدور القرار الوزاري رقم ٢٤٩ لعام ١٩٨٤ الذي نص على قابلية الطعن في قرارات اللجنة الطبية عن طريق الاعتراض، وذلك بطلبٍ يقدم خلال مدة عشرة أيامٍ من تاريخ تبلغ القرار. ويُعدُّ القرارُ الصادر عن لجنة الطعن[٤] نهائياً غير قابلٍ للاعتراض[٥].

ويجوز بقرارٍ يصدر عن مجلس الإدارة – بناءً على اقتراح المدير العام – صرفُ معونةٍ مالية إضافية – فضلاً عن التعويض المؤقت – للموفَد خارج القطر للعلاج، وذلك لتغطية نفقات الإقامة والانتقال ومستوى معيشة مناسب. وتُستَحق هذه المعونة عن الأيام التي يقضيها المصاب خارج المستشفى، وذلك بما يعادل بدلَ الاغتراب المستحق للموفَد خارج القطر بمهمةٍ رسمية، وبواقع مبلغ ألف ومئتين ليرة سورية للأجر الشهري، وذلك أيّاً كان مقدار أجره الفعلي[٦]. كما تُمنح هذه المعونة المالية الإضافية مدةَ يومَيْن قبل دخول المستشفى ويومَيْن بعد ذلك[٧].

---

١ راجع حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٢١٨-٢ لعام ٢٠٠٣-طعن رقم ٤٦١ تاريخ ١٤-٥- ٢٠٠٣.

٢ الفقرتان د-هـ . من المادة الثانية من القرار.

٣ المقطع الأخير من المادة الثالثة من القرار رقم ٣٧٨ لعام ١٩٦٢.

٤ تؤلَّف لجنة الطعن وفق الأسس ذاتها التي تؤلف بها اللجنة الطبية الأولى، إلا أنه يستلزم تبديلَ الطبيبيْن المختصين. [المقطع الأخير من المادة الأولى من القرار رقم ٢٤٩ لعام ١٩٨٤].

٥ المادة الأولى من القرار.

٦ المادة الثانية من القرار ٢٤٩ لعام ١٩٨٤ المُعدِّلة للمادة الخامسة من القرار ٣٧٨ لعام١٩٦٢. وقد عُدِّلت هذه المادة بموجب القرار رقم ٦٤٣ تاريخ ٢٧-٦-١٩٩٥ ليُصبح مبلغ المعونة المالية الإضافية ٢٣٣٥ ل.س للأجر الشهري أيّاً كان مقدار أجره الفعلي. قرار منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٤٠ لعام ١٩٩٥، ص ١٧٨٦.

٧ لم يكن القرار واضحاً حول هذه المسألة، فلم يُحدِّد ما إذا كان منح المعونة المالية الإضافية يتم بعد يومين من تاريخ دخول المستشفى أم خلال يومين من تاريخ مغادرته! فكلمة "بعد ذلك" لم تُحدِّد المقصود بشكلٍ واضح. إلا أن المرادَ استفادتُه من المعونة المالية الإضافية مدةَ يومين قبل دخوله ويومين بعد خروجه من المستشفى.[راجع الفقرة ب من المادة الثالثة من القرار ٢٤٩ لعام ١٩٨٤].

ويستحق المصاب الموفد المعونةَ المالية الإضافية بما يتجاوز تلك المدة في حال اقتضت ذلك مستلزمات العلاج، وأن يثبتَ ذلك بوثيقةٍ صادرة عن الجهة المعالجة، مصدّقة لدى البعثة الدبلوماسية السورية(١).

المطلب الثاني- نطاق حق العلاج الطبي

مصطلحُ العلاج- كتعويضٍ عيني تلتزم به المؤسسةُ التأمينية تجاه العامل المصاب- مصطلحٌ واسعٌ لا يقتصر على العلاج الطبي بمعناه الضيق، وإنما يضم، فضلاً عن ذلك، التأهيلَ، بصورتيْه: الطبي والمهني.

وبناءً على ذلك، سيُقسم هذا المطلب إلى فرعيْن، يتناول الأول منهما العلاجَ الطبي، بينما يتناول الفرعُ الثاني التأهيل.

الفرع الأول- العلاج الطبي بمفهومه الضَّيق

تتعدد صور العلاج الطبي الذي تلتزم به المؤسسةُ التأمينية تجاه المصاب. فوفق القانون السوري، يُقصد بالعلاج خِدماتُ الأطباء، العامِّين منهم والمختصين، الإقامةُ في المستشفى أو المركز الطبي المختص، الزياراتُ الطبية المنزلية عند الاقتضاء، العملياتُ الجراحية وصور الأشعة وغيرها من الأبحاث الطبية، والالتزامُ بتسديد قيمة الأدوية اللازمة لذلك العلاج(٢).

وتجدر الإشارة إلى أن حقَّ العلاج الطبي مقتصرٌ على العمليات الجراحية التي تستلزمها حالةُ المصاب المرضية فعلاً، من دون أن تمتد إلى التجميلية منها. وهذا ما أكَّده تعميمُ المؤسسة التأمينية حول عدم جواز صرف نفقات العمليات الجراحية لعلاج سوء الانكسار بالاكسامير ليزر أو تجميل الأسنان كونها عملياتٍ تجميلية لا تدخل ضمن مفهومِ العلاج الطبي الذي تلتزم به(٣).

وينص القانون السوري على تحمل المؤسسة التأمينية نفقاتِ الانتقال المتعلقة بالعلاج، وذلك وفقاً للقواعد التي يقررها مجلس الإدارة، وهذا خلافاً لنفقات الانتقال إلى مكان العلاج عند وقوع الإصابة، التي يلتزم بها صاحب العمل(٤).

---

١ الفقرة ج من المادة الثالثة من القرار ٢٤٩ لعام ١٩٨٤.

٢ المادة ٨٣ من القانون السوري.

٣ يُنظر تعميم المؤسسة رقم ٥-٣٤٧١ ص تاريخ ١-٦-٢٠٠٩، عملاً بكتاب وزير الصحة رقم م ٩٨٦٦-١٨-٦ تاريخ ١٣-٥-٢٠٠٩، وكتاب الجهاز المركزي للرقابة المالية رقم ٦٨-٥-٨- تاريخ ٢٢-٣-٢٠٠٩.

٤ راجع المادة ٤٠.

ويورد القانون المصري تلك الخِدمات الطبية أيضاً– لدى استعراضه المقصودَ بـ العلاج والرعاية الطبية– مُضيفاً إليها كلاً من الخِدمات التأهيلية، وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية[1].

وكما هو الحكم وفق القانون السوري، ينص القانون المصري على التزام المؤسسة التأمينية – أو الجهة المُلتَزِمة بدفع التعويض المؤقت– بنفقاتِ انتقال المصاب، سواء تمَّت بوسائل الانتقال العادية من مكان إقامة المصاب إلى مكان العلاج، في حال تم العلاج خارج المدينة التي يُقيم بها، أم تمَّت بوسائل الانتقال الخاصة، سواء داخل المدينة أم خارجها، وذلك في حال قرر الطبيب المُعالج ضرورةَ عدم استخدام المصاب وسائلَ الانتقال العادية بسبب يتعلق بالحالة الصحية[2]، هذا بخلاف نفقات الانتقال عند وقوع الإصابة إذ يُلزَم صاحب العمل بها[3].

أما وفق القانون الفرنسي، فيُقصد بالتعويضات العينية المستحَقة للمصاب إصابة عمل كلاً من نفقات الأدوية والعمليات الجراحية، وتقديم وإصلاح وتجديد الأجهزة الصناعية التي يستدعيها العجزُ الناجم عن الإصابة وإصلاح أو تبديل تلك التي جَعَلها الحادث غير قابلةٍ للاستعمال[4]. فضلاً عن نفقات انتقال المصاب إلى مكان إقامته أو إلى الجهة الطبية المعالجة[5]، وتمويل لنفقات التأهيل الطبي والمهني وإعادة تصنيف العامل المصاب. وتقدَّم تلك التعويضات سواء أدَّت إصابةُ العمل إلى التوقف عن العمل أم لا[6].

ويضم العلاجُ، وفق القانون الفرنسي أيضاً، نفقاتِ تقديم الخِدمات العينية للمصاب كالاستشارة الطبية بمفهومها العام[7]، أو المنتجات الطبية كالأدوية[8].

---

[1] راجع المادة ٤٧. وتُحيل هذه المادة أمرَ تنظيم الشروط والأوضاع والأمور التفصيلية المتعلقة بتقديم هذه الخِدمات الطبية الأخيرة إلى قرارٍ يُصدره المختص بالأمور الطبية، أيْ وزير الصحة، وذلك بالاتفاق مع وزير التأمينات. وقد صدر قرار وزير الصحة رقم ١٤١ لعام ١٩٧٦. منشور في الوقائع المصرية، العدد ١١٥ تاريخ ١٨-٥-١٩٧٦.

[2] المادة ٥٠.

[3] المادة ٥٠ وتُحيل هذه المادة أمر تنظيم هذا الانتقال ونفقاته إلى قرارٍ يصدر عن وزير التأمينات، بناءً على اقتراح مجلس الإدارة.

[4] وذلك وفق الشروط الواردة في مرسومٍ صادر عن مجلس الدولة. [المادة CSS 432-5 L].

[5] وذلك في حال تم الانتقال بناءً على استدعاء الطبيب المستشار أو من أجل الخضوع لإجراء خبرةٍ أو رقابة طبية. [المادة L 442-8CSS].

[6] المادة L 431-1 CSS.

[7] تُدفع أتعابُ الطبيب المعالج والطبيب الخبير أو الطبيب المختص ونفقات انتقالهم وفق شروطٍ تعرفة تَرِدُ في مرسومٍ صادر عن مجلس الدولة. [المادة L 442-8 CSS].

[8] في حين يتضمن العلاجُ، وفق أحكام تأمين المرض الطبيعي، كلاً من أتعاب الطبيب، العام والمختص، نفقات العلاج، والتعويضات عن علاج الأسنان [المادة L 321-1 CSS]. ولا تلتزم المؤسسة التأمينية، بالنسبة إلى التعويض عن علاج الأسنان، بسوى تقديم الأجهزة الوظيفية أو الضرورية لممارسة المصاب مهنةً ما [المادة L 322-6 CSS]، نفقات الأدوية والأجهزة الطبية،

هذا من جهة المقصود بالعلاج كخدمةٍ طبية، أما من حيث الضرر الناجم عن الإصابة – والذي تشمله تلك الخِدماتُ الطبية–، فيتناول العلاجُ الأضرارَ الجسدية الناجمة عن الإصابة، أيًّا كان تاريخ ظهورها، وسواء كان هذا الظهور مُتَّصلاً أم مُتقطِّعاً من حيث الزمن[1]. مما يعني شموله ظهورَ مضاعفاتٍ مرضية تتعلق بإصابة العمل، أو تفاقمَ الحالة الصحية للمصاب.

فيرى الفقه الفرنسي أن لمضاعفات علاج إصابة العمل حُكمَ الإصابة ذاتها، تُعدُّ استمراراً لها وجزءاً منها، فالمؤسسةُ التأمينية تلتزمُ بنفقاتها، وذلك كما في حالة وفاة المصاب بسبب خطةٍ علاجية خاطئة، أو بسبب عمليةٍ جراحية فاشلة. إلا أنها لا تلتزم في حال توفيَ المصاب بسبب عمليةٍ أُجريت للعلاج من مرضٍ لا صلةَ له بالحادث، أو لمرضٍ أصابه بعد وقوع إصابة العمل، ولم تكن هذه الإصابة تؤدي في الأحوال العادية إلى هذا المرض، أو إذا نجمَ المرض عن عدوى أصابَته خلال إقامته في المستشفى، وإنْ ثبت أن حالةَ الضعف الجسدي الناجمة عن إصابة العمل قد سهَّلت إصابته بتلك العدوى[2].

فالتزامُ المؤسسة التأمينية مقتصرٌ على الضرر المباشر المُتَّصل بإصابة العمل، بخلاف أخطار العلاج التي قد تصيب العامل. كأن يصاب بمرض التدرن الرئوي خلال مدة إقامته في المستشفى، أو كإصابته بحادثِ طريق في أثناء انتقاله إلى المستشفى للعلاج.

وللقضاء السلطةُ التقديرية حول تقرير طبيعة مضاعفاتِ العلاج ومدى التزام المؤسسة التأمينية بنفقاتها.

ويَعدُّ القانونُ السوري تفاقمَ الإصابة في حكم إصابة العمل أيضاً، سواء من حيث استحقاق الأجر في تاريخ وقوعها، أم من حيث التعويض عنها[3].

ويُشترط فيما يتعلق بالتفاقم أن يكون سببه هو ذاته السَّبب الذي نجمت عنه الإصابةُ الأساسية السابقة، وألاَّ يكون هذا التفاقم ناشئاً عن سببٍ جديد ومستقل[4].

وعلى ذلك، فتفاقمُ الحالة الصحية للعامل– الذي سَبَقَ أن أُصيبَ بحادث عمل– بسبب أحوالٍ وعواملَ تتعلق بطبيعة العمل الذي باشَره عقب الحادث يُعدُّ في حكم إصابة العمل[5].

نفقات التحاليل والمخابر والاستشفاء، نفقات التأهيل الطبي والمهني، نفقات العمليات الجراحية، ونفقات الانتقال اللازمة لتلقي العلاج.

[1] اجتهاد المؤسسة رقم ٣٣٨٩/٤/ص آ تاريخ ٢٢/١٢/١٩٦٣، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٥٦.

[2] اجتهاد قديم لمحكمة النقض الفرنسية تاريخ ٢١/٢/١٩١٢، دالوز ١٩١٢-١-٢٩٤، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٧٢.

[3] المادة ٢٨، وتُماثلها المادة ٤٩ من القانون المصري.

[4] خالد العنادي، مرجع سابق، ص ٢٣.

[5] قرار الغرفة العمالية الأولى في محكمة النقض رقم ٦٤٩ أساس عمالي ١٨٦٥ تاريخ ٢٧-٦-١٩٧٨، مذكور لدى: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١١١ ؛ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١٠٠.

وللمصاب مراجعةُ القضاء لبتّ مسألةِ مهنية تفاقمِ إصابته، كما أن له إثباتَها بوسائل الإثبات القانونية كافة، كالملفّ الصحي أو الشهادة الطبية الصادرة عن طبيبِ المؤسسة التأمينية[١].

ويَعدُّ القانون الفرنسي أيضاً تفاقمَ الإصابة صراحةً في حكم إصابة العمل[٢]. وفي هذا الصدد، ينص الاجتهاد الفرنسي على أن التزامَ المؤسسة التأمينية بالعلاج لا يقتصر على المُضاعفات المرضية، وإنما يمتد إلى النتائج المباشرة لإصابة العمل كلِّها[٣].

فقد عَدَّ المضاعفات العلاجية التي تحدث خلال علاج الجرح الناجم عن الحادث غير منفصلةٍ أو مستقلةٍ عن الحادث وإنما تُشكّل إحدى نتائجه، وذلك كوفاة المصاب المُفاجِئة على إثر إغماءٍ خلال تخديره قبل إجراء العمل الجراحي[٤].

وبالإضافة إلى التزامها بحالة تفاقم الإصابة، تلتزم المؤسسةُ التأمينية الفرنسية بنفقات علاج حالات النكسة المرضية، فما شفاءُ المصاب سوى شفاءٌ ظاهري لا يستبعد عودةَ الحالة المرضية في المستقبل[٥]، وذلك بعد إتمام العلاج واستئناف العامل عمله، مما يقتضي استكمالَ العلاج.

وقد عرَّف الفقه الفرنسي النكسةَ بأنها تغيرٌ في الحالة الصحية للمصاب، تم اكتشافها طبياً بتاريخٍ لاحقٍ على الشفاء الظاهري أو ثبوت الحالة الصحية"[٦]. فتتطلب حالة النكسة العلاجَ الطبي، وذلك سواء ترافقت بعجزٍ مؤقتٍ مُجدَّداً أم لا[٧].

---

١ ولا يُحرَم المصابَ حقَّه في اللجوء للقضاء في حال ثبت عدم قيامه –سابقًا– بطلب إعادة النظر بنتيجة علاجه المُقترنة بالشفاء خلال مدة خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه بهذه النتيجة. [نقض سوري رقم ١٠٢٤ أساس عمالي ٥٩٣ تاريخ ١٩٧٧/٦/١٥، مجلد ١١].

٢ وهو ما يُستدلُّ بمفهوم المخالفة من نص المادة L 371-4 CSS، التي أوردتْ عبارة "في حال لم يكن التفاقم مهنياً بحيث يُعوَّض عنه وفق تعويض إصابة العمل".

"dont l'état d'invalidité subit à la suite de maladie ou d'accident une aggravation non susceptible d'être indemnisée par application de ladite législation …".

مما يُفيد أنها في حُكم هذه الإصابة.

3 Cass.soc., 20 avr. 2000, n° 779, n° 98-14.935, CA. Metz, 23 févr. 1998. www.courdecassation.fr.

وللمصاب، في حال لم يُكيَّف تفاقم إصابته الناجمة عن حادثٍ أو مرض بالمهني، الحقُّ في تعويضه وفق أحكام تأميني المرض الطبيعي والعجز الطبيعي، بشرط توافر شروط استحقاق التعويضاتِ التي تَمنحها تلك التأمينات. [المادة L 371- 3 CSS].

فيَستحقُّ صاحب معاش إصابة العمل تعويضاً دورياً Pension d'invalidité عن عجزه الطبيعي في حال تفاقمت إصابته المُكيَّفة بغير المهنية، بشرط بلوغ هذا العجز نسبة عجزٍ معينة – وهي الثلثين على الأقل وفق أحكام المادة R 371-1 CSS – [المادة L 371-4 CSS].

4 Cass.soc 23 avril 1960: J.C.P 60 IV, éd. G., 81; Bull.civ. IV, n° 388, p 303, La jurisprudence française 1807-1967. Tome I./Paris. 1968. Paragraphe° 172.

5 PEYRETHON. D et CHOUDAT. Dominique. Op.cit. p 2289.

6 L 443-2 CSS: "Si l'aggravation de la lésion entraîne pour la victime la nécessité d'un traitement médical, qu'il y ait ou non un nouvelle incapacité temporaire, la caisse primaire d'Assurance maladie statue sur la prise en charge de la rechute".

7 BUHL. Michel. Op.cit. p 153.

كما يَعدُّ القانون السوري النكسةَ في حكم إصابة العمل أيضاً، سواء من حيث استحقاق الأجر في تاريخ وقوعها أم من حيث التعويض عنها[١]. ويُماثله القانون المصري في هذا الحكم[٢].

وينص القانون الفرنسي على تطبيق الأحكام المتعلقة بالتكييف المهني للإصابة على النكسة[٣].

كما أنه يَعُدُّها في حكم إصابة العمل من حيث التمويل المالي[٤]، مما يُلزم المؤسسةَ التأمينية بالنفقات بالنفقات الطبية، والعمليات الجراحية، والاستشفاء[٥].

ويَشترط الاجتهادُ القضائي الفرنسي في النكسة المرضية- لتُعدَّ في حكم إصابة العمل- الظهورَ الجديد للأعراض المرضية السابقة[٦]. فهي واقعةٌ طبية جديدة تتمثل في تفاقم حالة المصاب الأصلية، مع توافر العلاقة السببية المباشرة بين تلك الواقعة الطبية وإصابة العمل[٧].

ويُتطلب في حالة النكسة عدم تدخلِ سببٍ خارجي في عودة الحالة المرضية للإصابة السابقة[٨]. فضلاً عن اشتراط وقوعها-كما أسلفنا- في تاريخٍ لاحقٍ على الشفاء أو ثبوت الحالة الصحية للمصاب[٩]، فيُشترط أن تستيقظَ الإصابةُ القديمة تلقائياً من دون أن يكون لأوضاع العمل دورٌ في ذلك[١٠].

إلا أنه، بخلاف حكم إصابة العمل الأصلية، لا تُطبَّق قرينة الإسناد المهني في حال وقعت النكسة، فعلى المصاب إثباتُ وجود علاقةٍ سببية مباشرة بين الواقعة الطبية- النكسة- وإصابة العمل الأصلية[١١].

---

١ المادة ٢٨: "وتعتبر النكسة في حكم الإصابة، وتسري عليها بالنسبة للمعونة والعلاج ما يَسري على الإصابة نفسها"

٢ المادة ٤٩: "... وتعتبر في حكم الإصابة كل حالة انتكاسٍ أو مضاعفةٍ تنشأ عنها... ".

٣ المادة R 441-16 CSS.

٤ المادة L443-2 CSS.

٥ المادة R 443-2 CSS.

6 Cass.soc., 17avr. 1996, n° 717,n° 94-17.362, CA. Rennes, 25mai. 1994. www.courdecassation.fr.

7 CA. Dijon, 23 oct. 1990, Somm. séc. soc. soc, n° 221, janv. 1991, p 4490, BUHL.Michel. Op.cit. p 46.

8 Cass.soc., 11 janv. 1996, RJS, 2/96, n° 164, DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 519.

9 PEYRETHON. D et CHOUDAT. Dominique. Op.cit.p 2286 et s.

10 Cass.soc 21 mars 1963 J.C.P 63 IV, éd. G., 57; D. 1963, 346; Bull.civ. IV, n° 275, p 222, La jurisprudence française 1807-1967. Tome I./Paris. 1968. Paragraphe° 372.

11 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 550.

الفرع الثاني– التأهيل

أولاً– أهمية التأهيل

علّق الطبيب هوردرسك– المختص في فلسفة التأهيل– على أهمية التأهيل بقوله: "على المرء أن يتعلمَ كيف يعيش مع عجزه لا من أجله". فلا يمكن أن ينتهيَ العلاج ما لم يتمكن المصاب من استئناف نشاطه المهني السابق، أو أن يتيحَ له إيجادَ عملٍ آخر على الأقل، مما يمكنه من الاستقلال اقتصادياً أو – في أسوأ الأحوال– أن يَحيا حياةً مقبولة[١].

وبناءً على ذلك، يُعدُّ التأهيل مرحلةً مُكمّلةً للعلاج، تشارك في إعادة فعالية قوة العمل، أو وضعها في قناةٍ إنتاجية أخرى تتلاءم وقدرتها لِمَا بعد الإصابة. وبذلك، تتجاوز أهميةُ تأهيل العامل المصاب تلك التعويضاتِ النقدية التي يمنحه إيّاها القانون.

فلا يجوز أن يستأنفَ العامل عمله وهو ما يزال في حالة عجزٍ تُعيقه عن العمل بالقدرة والمهارة ذاتها التي كان يتمتع بها قبل الإصابة، لِمَا في ذلك من تأثيرٍ سلبي بالنسبة إلى كلٍّ من صاحب العمل والعامل[٢]. فقد لا يتطابق تاريخُ الشفاء أو ثبوت الحالة الصحية للمصاب مع تاريخ إمكان العامل استئنافَ نشاطه المهني[٣].

ولهذه الأسباب مجتمعةً، بادرَ المشرع إلى النصِّ على حقِّ التأهيل، ووضع أحكامٍ قانونيةٍ خاصةٍ بهذه الصورة من العلاج. فقد نص القانون السوري على التزام المؤسسة التأمينية بتقديم الخدمات التأهيلية اللازمة للعامل المصاب، بما في ذلك الأطراف الصناعية[٤]. ويماثله في ذلك الحكم –كما سيأتي تفصيله– القانونان المصري والفرنسي.

ثانياً– صور التأهيل

تنص القوانين على صورتيْن للتأهيل: التأهيل الطبي، والتأهيل المهني.

فأما التأهيل الطبي فيتقدّم على التأهيل المهني من حيث الزمن، كما يُعدُّ امتداداً للعلاج الطبي، يُشارك في تسريعِ عملية الشفاء، أو ثبوت حالته الصحية، أو في إنقاص درجة العجز الدائم. ويشمل التأهيل الطبي كلاً من العلاج الوظيفي وتقديم الأطراف الصناعية.

---

١ ابراهيم قويدر، مرجع سابق، ص٢٤٧.

٢ دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ١٧٠.

3 V. PEYRETHON. D et CHOUDAT. Dominique. Op.cit. p 2289.

٤ المادة ٣٥. وقد أحالت هذه المادة تنظيمَ إجراءات التأهيل إلى مجلس إدارة المؤسسة التأمينية، فصدر تنفيذاً لذلك الأمر الإداري رقم ٢٩ تاريخ ١٠–٧–١٩٦١، والأمر الإداري رقم ٢٤ تاريخ ١٥–٢ ١٩٦٨ الصادريْن عن السيد المدير العام للمؤسسة التأمينية.

وقد تبنى القانون السوري هذه الصورةَ من التأهيل من خلال إجراءاتٍ عدَّة، فقد نظَّم الأمر الإداري رقم ٢٩ تاريخ ١٩٦١/٧/١٠ تقديمَ خِدمات التأهيل للمصابين من قِبل المؤسسة التأمينية[١]، فألزم المؤسسةَ التأمينية بأن تقدِّم إلى المصاب على نفقتها جهازاً تعويضياً في إحدى حالتيْن، تتعلق الأولى بالحياة العادية؛ وهي حاجةُ المصاب الطبية له في قضاء حاجاته اليومية الأساسية، بينما تتعلق الثانية بالحياة المهنية، كأن يحتاجَ المصاب إلى الجهازِ التعويضي من أجل زيادة قدرته الإنتاجية على العمل. وعلى ذلك، لا يُصرَف الجهاز التعويضي في حال اقتصر الهدفُ منه على مجرد الاستكمال الشكلي لنقص أحد أعضاء الجسد بسبب الإصابة[٢].

كما تلتزم المؤسسة التأمينية السورية أيضاً بنفقات استبدال، تعديل، أو إصلاح هذه الأجهزة التعويضية في حال نجم العُطل عن الاستخدام العادي، أو إذا وَجَبَ استبدالها أو إصلاحها لأسبابٍ فنية خارجةٍ عن إرادة المصاب. أما فيما عدا هذه الحالات، فيلتزم المصابُ بصيانة جهازه على نفقته الخاصة[٣].

وينص القانون المصري أيضاً على التزام المؤسسة التأمينية[٤] بتوفير الخِدمات التأهيلية، وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية[٥]، وذلك وفق الأحكامِ الواردة في قرارِ وزير الصحة رقم ١٤١ لعام ١٩٧٦[٦].

ويُعدُّ التأهيلُ الطبي التزاماً على المؤسسة التأمينية وفق القانون الفرنسي أيضاً[٧]، فضلاً عن التزامها بتقديم، إصلاح، وتجديد الأطراف والأجهزة الصناعية، في حال لم تَعدْ قابلةً للاستعمال أو الإصلاح، أو بانقضاء مدة الاستعمال العادية الافتراضية[٨]، واستبدالِ الأطراف الصناعية التي تسبَّبت إصابة العمل بجعلها غير قابلةٍ للاستعمال[٩].

---

١ وفق نص المادة ٣٥ من القانون السوري.

٢ المادة ١ من الأمر الإداري الصادر عن المدير العام للمؤسسة التأمينية السورية.

٣ المادة ٣ من الأمر الإداري المذكور أعلاه. ويُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٠٦.

٤ وهو اختصاصٌ أصيلٌ للهيئة التأمينية العامة للتأمين الصحي.

٥ البند الثامن من المادة ٤٧.

٦ قرار منشور في الوقائع المصرية تاريخ ١٨ أيار لعام ١٩٧٦ العدد ١١٥، مذكور في: اجتهادات محكمة النقض المصرية، أحكام أحكام النقض العمالية والمدنية والجنائية في التأمين الاجتماعي، إعداد: محمد فهيم أمين، مرجع سابق، ص ١٤٠.

كما تلتزم وزارة الشؤون الاجتماعية بتأهيل المصاب المَعوق الذي تجاوز مرحلةَ العلاج، وذلك وفق أحكام القانون رقم ٣٩ لعام ١٩٧٥، يُنظر: د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٢٧٩.

٧ المادة L 432-6CSS.

L 432-6 CSS: "La victime a le droit de bénéficier d'un traitement spécial en vue de sa réadaptation fonctionnelle".

٨ المادة L 432-5 CSS.

٩ المادة L432-5 CSS.

وقد يتقدم المصاب بطلبٍ للاستفادة من التأهيل الطبي، أو تبادرُ المؤسسة التأمينية الفرنسية إلى هذا الإجراء بعد استطلاع رأيِ كلٍّ من الطبيب المعالج والطبيب الاستشاري[١].

ويتم التأهيل الطبي بإيداعِ المصاب في مؤسسةٍ طبية عامة، أو في مؤسسةٍ طبية مرخّصٌ لها بالعلاج[٢].

وعلى المصاب احترامُ تعليمات العلاج في أثناء تأهيله الطبي، وذلك تحت طائلة وقف أو تحقاق التعويض المؤقت أو خفْض قيمته[٣].

ولا تخفى أهميةُ الجانب الطبي لهذه الصورة من التأهيل، كونه يستهدف تأهيلَ وظائف الجسم وأعضائه بإعداده بدنياً، وذلك إلى أن يستعيدَ المصاب قدراتِه السابقة، أو تمكينه -على الأقل- من التكيُّف مع إعاقته[٤].

أما الصورة الثانية من التأهيل، أيْ التأهيل المهني، فهو ابتكارٌ حديثٌ نسبياً مقارنةً مع الصورة الأولى، يتمثل في تقديم الإرشادِ المهني من قِبل مختصين، وتدريبِ العامل المصاب على ممارسة نشاطٍ مهني آخر ثم إدماجه مهنياً في المنشأة. ويُعدُّ التأهيل المهني من أهم خصائص تطور قوانين التأمينات الاجتماعية[٥].

فقدرةُ العامل المصاب على استئناف نشاطه المهني الذي كان يمارسه قبل إصابته تُعدُّ المعيار الأساسي لنجاح هذه الصورة من التأهيل[٦].

ويُعدُّ تأهيل فاقدي الإبصار إحدى صور التأهيل المهني، إذ ألزم القرار رقم ٢٤ تاريخ ١٥-٢-١٩٦٨ رؤساءَ أقسام الشؤون الطبية بإعلام مديرية الشؤون الطبية بحالات فقد الإبصار الناجمة عن إصابات عمل مع ذكر سن المصاب[٧]، وإحالة الملفّات المتعلقة بهذه الحالات مع بيان

---

[١] المادة R 432-6 CSS. وفي حال عدم الاتفاق حول ضرورة القيام بالتأهيل الطبي، وبطلب المصاب، يتم اللجوء إلى إجراءات الخبرة الطبية، وذلك وفق شروطٍ واردة في مرسومٍ خاص. [المادة R 432-6 CSS].

[٢] وفق أحكام المادة L432-4 CSS. [المادة L432-7 CSS].

[٣] المادة L432-8 CSS.

[4] Réinsertion professionnelle des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. La Charte des ATMP. avril 2007. CNAMTS. www.cnamts.fr.

[٥] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥٣٢.

[٦] سعد حبيب، مرجع سابق، ص ١٠٧.

وقد تناول قانونُ العمل السوري التأهيلَ المهني في الفصل الرابع منه، وأسند إلى الوزير مهمةَ إنشاء وتنظيم الهيئات والمعاهد اللازمة لتوفير خدمات هذا التأهيل من إعدادٍ بدني وتوجيه وتدريبٍ مهني وتسهيل إعادة التشغيل وذلك بالنسبة إلى العاجز الذي نقصت قدرته على أداء عملٍ مناسب والاستقرار فيه نقصاناً فعلياً بسبب عاهةٍ بدنيةٍ أو عقلية. [المواد: ٢٣- ٢٥-٢٦]. وبناءً على ذلك، لم يشترط هذا القانون أن يكون العجز ناجماً عن إصابة عمل للاستفادة من تلك الأحكام.

[٧] المادة ١ من القرار الوزاري رقم ٢٤ الصادر بتاريخ ١٥-٢-١٩٦٨.

رأيها في كلِّ حالةٍ على حدة، وذلك تمهيداً لإحالة المصابين إلى إحدى مؤسسات رعاية الأكِفَّاء للقيام بتأهيلهم، وتتحمل المؤسسةُ التأمينية نفقاتِ هذا التأهيل[١].

هذا فضلاً عن التعليمات التنفيذية لأحكام القانون رقم ٣٤ لعام ٢٠٠٤ حول إنشاء معهد الرعاية الاجتماعية للمُعوّقين في سوريَة، الذي يتولى تقديمَ الخِدمات الاجتماعية، التربوية، الصحية، النفسية، التأهيلية، الرياضية، وخِدمات التدريب المهني والتشغيل اللازم للمُعوّقين[٢].

وقد أورد القرار الوزاري رقم ٩٠٤ لعام ٢٠٠٥ الأعمالَ التي للمُعوّقين ممارستها، وذلك وفق معياريْ طبيعة الإعاقة والمستوى التعليمي للمصاب. ولهذه الأحكامِ أهميةٌ كبرى في عملية تأهيل المصاب مهنياً من أجل استئناف نشاطه الأصلي أو تدريبه على القيام بعملٍ يتلاءم وعجزه[٣].

أما القانون الفرنسي، فيتوسَّع في مجال التأهيل المهني، إذ ينص على إجراءاتٍ لإعادة الإدماج المهني للمصاب في المنشأة في حال واجَه خطورةَ تسريحه[٤].

وتجدر الإشارة هنا إلى أن المصاب يَستحق- خلال مدة تأهيله- التعويضَ، مؤقتاً كان أو دائماً[٥].

فللمصاب في حال عجز - بسبب إصابة العمل- عن ممارسة مهنته أو تطلَّبت حالته الصحية تدريباً خاصاً لاسترجاع قدرته على القيام بها- سواء كان قد استفاد من التأهيل الطبي أم لا- الحقُّ في أن يتم إيداعه مجاناً في مؤسسةٍ خاصة لتأهيله المهني[٦]، أو لدى صاحب عمل بهدف تعلُّم مهنةٍ يختارها، بشرط أن تتوافر فيه القدرةُ على ممارستها[٧].

وقد انفرد القانون الفرنسي بوضع أنظمةٍ خاصة بالتأهيل المهني، لَها عظيمُ الأثر في تحقيق الغاية من هذا التأهيل. أولّها، نظام التدرج في الإدماج المهني، وذلك بالسماح له بالعملِ بدوامٍ جزئي، أو

---

١ المادة ٢-٣ من القرار، مذكور لدى صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٠٨.

٢ نُشرت التعليمات التنفيذية في الجريدة الرسمية، العدد ١٦ لعام ٢٠٠٥، ص ص ١٠٨٣-١٠٨٦. ونُشر القانون رقم ٣٤ الصادر بتاريخ١٨-٧-٢٠٠٤ في الجريدة الرسمية، العدد ٣١ لعام ٢٠٠٤، ص ص ١٧٤٣-١٧٤٧.

٣ يُصنف القرار الوزاري رقم ٩٠٤ تاريخ ١٧-٥-٢٠٠٥ المُعوّقين، فهو إما مُعوقٌ حركياً مؤهلٌ علمياً أو عملياً، أو مصابٌ بالشلل الدماغي مؤهّل علمياً، أو مُعوق سمعياً... [قرار منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢٧ لعام ٢٠٠٥، ص ١٩٢٨].

٤ المادتان: L 1223-5 C.trav, L 1233-7 C.trav. وقد تتطلب إعادة الإدماج المهني تأهيلاً طبياً قبل البدء بالتأهيل المهني.

V. Réinsertion professionnelle des victimes d'ATMP. La Charte des ATMP. CNAMTS. Op.cit.

وهو ما يختلف تبعاً لطبيعة الضرر الناجم عن الإصابة ونسبة العجز.

٥ المادة L 432-9 CSS. فقد يكون القيام بالتأهيل المهني لاحقاً على تاريخ ثبوت العجز، فيتقاضى المصاب التعويضَ الدائم خلال مدة التأهيل.

٦ في حال تم إيداع المصاب في مركزٍ متخصص بالتأهيل، يُعاد تدريبه على القيام بما يتطلبه عملُه السابق من حركاتٍ فيزيائية، أو القيام بعملٍ آخر.

V. Réinsertion professionnelle des victimes d'ATMP. La Charte des ATMP. CNAMTS. Op.cit.

٧ المادة L432-9 CSS.

بعملٍ خفيفٍ يتلاءم وحالته الصحية، وذلك بناءً على طلبِ طبيبه المُعالِج(١). ولتطبيق هذا النظام أثرٌ ايجابي في حالة المصاب إذ تساعدُ على إدماجه المهني(٢).

أما النظامُ الثاني، فيتمثل في القيام بتدريب المصاب على ممارسة مهنته الأصلية أو مهنةٍ أخرى في المنشأة التي كان يعمل فيها. ويجري هذا التدريب في جهةٍ مختصة بالتأهيل المهني، أو لدى أحد أصحاب الأعمال(٣).

وتمهيداً لذلك، تقوم اللجنة التقنية للتوجيه والتصنيف المهني COTOREP بتحديد فئة العامل تبعاً لطبيعة إعاقته، ثم بتحديد المؤسساتِ التي ستقوم بعملية التأهيل المهني.

ويُنظَّم هذا التدريب بموجب عقدٍ يُبرَم بين الأطراف الثلاثة، المصاب، صاحب العمل، والمؤسسة التأمينية، وذلك بموافقة اللجنة المختصة بحقوق واستقلالية المَعوقين CDAPH، ويُحدَّد في العقد – فضلاً عن مدة التدريب– جزءٌ من الأجر تلتزمُ به المنشأة، في حين تلتزم المؤسسةُ التأمينية بالجزء الباقي(٤).

ويُعدُّ نظام المِنَح ثالثَ الأنظمة الخاصة بالتأهيل المهني وأهمها، إذ تَمنح المؤسسةُ التأمينية– بعد استطلاع رأي الجهة القائمة بالتأهيل– إما مكافأة نهاية التأهيل، وذلك ضمن حدٍّ أقصى ووفق شروطٍ معينة، أو قرض إعانة، يُمنَح للمتدرب خلال مدة التدريب بهدف تمكينه من تجهيز معدات عمله الصناعية، أو الفنية، أو الزراعية(٥).

أما بالنسبة إلى مكافأة التأهيل، فيُشترَط لاستحقاقها تقديمُ ضمانة حسن سلوك العامل المصاب، وأن يتم تدريب التأهيل المهني وفق شروطه الواردة في نظام المؤسسة التأهيلية(٦).

ولمكافأةِ نهاية التأهيل حدّان أدنى وأقصى، يقع بين ثلاثة أضعاف وثمانية أضعاف سقف الأجر اليومي، وذلك وفق الأجر الأساس لحساب التعويض المؤقت المستحَق للعامل المصاب. ويتم تحديد مبلغ المكافأة – بالنسبة إلى كل حالةٍ على حدة – من قِبل مجلس إدارة المؤسسة، أو اللجنة المفوَّضة بذلك(٧).

---

[1] Pris en charge des soins. www.risquesprofessionnels.ameli.fr.

[2] V. Réinsertion professionnelle des victimes d'ATMP. La Charte des ATMP. CNAMTS. Op.cit.

[٣] المادة L 432-9 CSS.

[4] V. Réinsertion professionnelle des victimes d'ATMP. La Charte des ATMP. CNAMTS. Op.cit.

[٥] المادة R 432-10-1 CSS.

[٦] المادة D 432-2 CSS.

[٧] المادة D 432-6 CSS.

وأما عن قرض الإعانة، فيُشترَط لاستحقاقه بلوغُ المصاب سن الحادية والعشرين، وألا يتجاوزَ سن الخامسة والأربعين، وأن يكون قد أتمَّ التزامَ الخدمة الإلزامية(١).

كما يُشترط ألا يتجاوز مبلغ القرض مئة وثمانين ضعفاً لسقف الأجر اليومي وفق الأجر الأساس لحساب التعويض المؤقت المستحَق للعامل المصاب(٢). ويُتخذ قرارُ منح قرض الإعانة بعد استطلاع رأي لجنةٍ استشارية تتألف في مجلس إدارة المؤسسة التأمينية(٣).

وبإتمام التأهيل المهني، يتمكن المصاب – من حيث المبدأ– من ممارسة مهنتِه الأصلية أو مهنةٍ أخرى، كما أنه يَحتفظ بقيمة مبلغ معاشه عن إصابة العمل، أيّاً كان مقدار دخله الجديد(٤).

وللمصاب إصابةَ عمل الاستفادةُ من إجراء التصنيف المهني، وذلك وفق الشروط الواردة في القانون(٥). وتشارك المؤسسة التأمينية في نفقات هذا التصنيف(٦).

المطلب الثالث– أساليب تقديم العلاج الطبي

يختلف أسلوب الخدمة الطبية للمصاب، ومن ثَمَّ، تقديمُ العلاج المتعلق بإصابة العمل، تبعاً لوضع كلِّ دولة، سواء من حيث تنظيم مزاولة مهنة الطب، أم من حيث تنظيم هيئاتِ التأمين الاجتماعي أو المؤسساتِ الصحية العامة.

إلا أنه يمكن حصر أساليب تقديم الخدمة الطبية بثلاثة، فإما أن تُقدَّم الخدمة الطبية في الجهات الطبية التي تمتلكها وتقوم بإدارتها المؤسسة التأمينية، أو أن تتعاقدَ هذه المؤسسة على تقديم الخدمة الطبية للمصابين ضمن شروطٍ معينة وفق اتفاقياتٍ خاصة تُبرمها مع كلٍّ من الأطباء والمستشفيات والصيدليات. وفي كلا هذين الأسلوبين، تقوم المؤسسةُ التأمينية بتعيين الجهة الطبية المعالجة، ويَتقيد المصاب، في هذه الحالة، باللجوء إلى هذه الجهة، وذلك وفق التزامٍ يَفرضه القانون.

أما وفق الأسلوب الثالث لتقديم الخدمة الطبية، فتتعهد المؤسسة التأمينية بِردِّ كامل أو نسبةٍ معينة من نفقات العلاج الذي دفعه المصاب لِمن اختاره من أطباءَ أو جهات العلاج الأخرى، وذلك وفق قواعدَ وشروطٍ معينة(٧).

---

١ المادة D 432-3 CSS.

٢ المادة D 432-8 CSS.

٣ المادة D 432-8 CSS.

٤ المادة L 432-9 CSS.

٥ المادة L432-10 CSS.

٦ المادة CSS 432-10 L. ويُقصد بالتصنيف المهني، إيجادُ عملٍ آخر للعامل في المنشأة التي يعمل فيها.

٧ د.علي حوات، مرجع سابق، ص ٧٣ ؛ د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٧٥٩.

وعلى الرغم من تعدد أساليب تقديم العلاج، فإن المؤسسةَ التأمينية تبقى المسؤولَ المالي عن العلاج، ولا تؤثر في التزامها بنفقاته طريقةُ تقديم هذا التعويض العيني، إما بشكلٍ مباشر أو بطريق التعاقد، أو وفق مبدأ الشخص الثالث المُمولّ. ومن الصعب تحديد أفضل تلك الأساليب الثلاثة، إذ يتم اختيار الأسلوب الملائم وأوضاع كلّ دولة، وبما يتوافق والميزات التي تقدمها المؤسسة التأمينية[1].

وبناءً على ذلك، سيُقسم هذا المطلب إلى فرعيْن، يتناول الأول منهما الأسلوبَ الآخذ بتعيين الجهات الطبية المُعالِجة، في حين يتناول الفرعُ الثاني الأسلوبَ القائم على عدم تعيين تلك الجهات.

الفرع الأول- تعيين الجهة الطبية المعالِجة

للعلاقة بين الجهة الطبية المعالِجة والمؤسسة التأمينية صورتان -كما أسلفنا- ، فإما أن تتبعَ الجهةُ الطبية للمؤسسةِ التأمينية تبعيةَ مِلكية، أو مجرد تبعيةٍ إدارية، وإما أن تربطَ بينهما علاقةٌ عقدية، تلتزم الجهة الطبية، بموجبها، بتقديم الخِدمات الطبية للمؤمَّن عليهم لدى المؤسسة التأمينية.

أولاً- الجهات الطبية التابعة للمؤسسة التأمينية

تم تبني هذا الأسلوب جزئياً من قِبل القانون السوري، إذ لا تمتلك المؤسسة التأمينية السورية جهاتٍ خاصة للعلاج أو تتبع لها إدارياً. إلا أن القانون أسندَ إلى المؤسسة مهمةَ تحديد الجهة الطبية التي يجب أن يتم فيها العلاج[2].

فعلى سبيل المثال، بموجب تعميم رئاسة مجلس الوزراء، تلتزم كلُّ مؤسسات وشركات القطاع العام في محافظات حلب- ادلب- الرقة- دير الزور- الحسكة بتحويل حالاتِ إصابات العمل إلى مستشفى الشهيد عبد الجبار شيحان العائد لاتحاد عمال محافظة حلب[3].

وفي هذا الصدد، **نرى** أن هذا الحكم يشمل عمالَ القطاع الخاص أيضاً، إذ يلتزم أصحاب الأعمال بنقل عمالهم المصابين إصابات عمل إلى المستشفى المذكور.

ويُعلَّل اتباعُ أسلوب تعيين مكان العلاج بغايةٍ هي الحدُّ من النفقات غير المبررَّة، بالإضافة إلى تلافي أن يؤدي سوءُ اختيار الجهة الطبية المعالجة إلى حدوث مضاعفاتٍ في الحالة الصحية للمصاب،

---

[1] دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ٣٣.

[2] المادة ٨٣: "يكون علاج المصابين على نفقة المؤسسة وفي المكان الذي تُعيّنه لهم".

[3] تعميم رئاسة مجلس الوزراء رقم ٩٢/ب/٤٨٨١ /١٥ تاريخ ١٩٨٤/١٠/٢١، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٥٨.

أو تفاقم خطر إصابته[١]. فالهدف الأول من تعيين مكان العلاج هو عدم تحميل المؤسسةِ التأمينية نفقاتٍ غير حقيقية أو غير ضرورية[٢].

ويلتزم كلٌّ من صاحب العمل والمصاب بالمكان المُعيَّن للعلاج، فعلى صاحب العمل نقلُ المصاب عند وقوع الإصابة إلى المكان الذي تعينه المؤسسة التأمينية[٣]، أما المصابُ، فيلتزم باتباع تعليمات العلاج الذي تُبلغُه بها المؤسسة التأمينية[٤].

ويُعدُّ تعيين مكان العلاج إحدى تلك التعليمات، ولا تلتزم المؤسسة التأمينية بأداء أيِّ نفقاتٍ في حال رفض المصاب اتباعها[٥]، وذلك برفضه الخضوعَ للعلاج في المكان المُعيَّن لذلك.

ويجوز وقف صَرْف المعونة المالية في حال خالف المصاب تلك التعليمات، ويُستأنف صرفها بمجرد اتباعه لها[٦].

أما في حال تم نقل العامل المصاب في حالة إسعاف إلى جهةٍ أخرى بما يُخالف تعليمات العلاج لسببٍ أجنبي أو في حالة الضرورة، كأن يتعذَّر علاجُه في المستشفى المعيَّن من قِبل المؤسسة التأمينية لوجود نقصٍ في بعض الأجهزة الطبية اللازمة[٧]، فلا يُحرم المصابُ نفقاتِ العلاج الذي أُجري له لدى لدى تلك الجهة الطبية ولا يوقَف صرف المعونة اليومية، وينبغي، في هذه الحالة، الانتقالُ إلى الجهة التي تُعيِّنها له المؤسسة حالما تسمح حالته الصحية بذلك[٨].

ويَستحق المصاب نفقاتِ علاجه خلال المدة بين تاريخِ انتقاله إلى جهة علاج غير تلك التي عَيَّنتها المؤسسة التأمينية، وبما يخالف التعليماتِ المذكورة، وتاريخِ إبلاغ المؤسسة التأمينية بوضعه الصحي، ما لم تثبت مسؤوليته عن عدم الإبلاغ وعن نقله إلى غير المكان المُعيَّن للعلاج بلا مبرِّرٍ قانوني[٩].

---

١ سعد حبيب، مرجع سابق، ص ٩٢.

٢ راجع: اجتهادات محكمة النقض المصرية، أحكام النقض العمالية والمدنية والجنائية في التأمين الاجتماعي، إعداد: محمد فهيم أمين، مرجع سابق، ص ٥٥.

٣ المادة ٤٠. ويفرض القانون عقوبةَ الغرامة التي لا تقل عن ألف ل.س ولا تتجاوز خمسة آلاف ل.س في حال مخالفة هذا الالتزام. [المادة١١٠].

٤ المادة ٨٤.

٥ المادة ٨٤. وراجع القضية رقم ٤٨٥ أساس عام ٢٠٠١، حكم ١٨٦١ لعام ٢٠٠١ تاريخ ٢٠٠١/٦/٢٧، صادر عن المحكمة الإدارية العليا، مجلة المحامون السورية، العددان ٧-٨ لعام ٢٠٠٤، السنة ٦٩، ص ٦٧٧، قضاء المحاكم.

٦ المادة ٨٤.

٧ حكم المحكمة الإدارية العليا السورية رقم ٤٥٤-٢ تاريخ ١٦-٦-٢٠٠٤.

٨ نقض سوري رقم ٦٥٥ تاريخ ١٩٥٢/٣/١٠، وقد صدر هذا القرار بناءً على أحكام القانون رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦، مذكور في: قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، هامش ص ١٢٥.

٩ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٧٥٥.

وقد تبنى القانون المصري الأسلوبَ ذاته، إذ نص على قيام المؤسسة التأمينية بعلاج المصاب أو المريض[1]، وتقديم الخدمة الطبية في جهات العلاج التي تُحدِّدها الهيئةُ العامة للتأمين الصحي. إلا أن القانونَ المصري- خلافاً للقانون السوري- يُجيز للمصاب -كما أسلفنا- أن يطلب علاجه في درجةٍ أعلى من الدرجة التي تقرِّرها الهيئة العامة للتأمين الصحي على أن يتحملَ فروقَ النفقات، كما يجوز أن يتحملها صاحبُ العمل في حال وُجد اتفاقٌ بذلك[2].

وتأخذ دولٌ، من مثل النمسا وايطاليا بهذا الأسلوب، إذ يتم تقديم الخدمة الطبية في المؤسسات العلاجية والمستشفيات التي تملكها المؤسسةُ التأمينية[3]. ويُجيز القانون الفرنسي أيضاً علاجَ المصاب في جهاتٍ طبية تملِكها المؤسسة التأمينية[4].

ولأسلوب تقديم الخِدمات الطبية مباشرةً من قِبل جهاتٍ تابعة للمؤسسة التأمينية ميزات وانتقادات، إذ يخضع الأطباء لسلطة المؤسسة التأمينية وإدارتها، مما يؤدي إلى إلغاء عنصر الربح. إلا أنه يؤخذ

---

[1] المادة ٨٦. استخدم المشرع المصري مصطلحَ "المريض"، فحقُّ العلاج لا يتعلق بإصابة العمل فحسب، وإنما بالإصابة الطبيعية أيضاً. وقد تناولت المادة ٨٦ مصطلحيْ "المصاب" و"المريض" مما يستدعي تطبيقَ أحكامها على كلٍّ من تأمين إصابة العمل وتأمين المرض الطبيعي، فضلاً عن إلزام المادة ٤٨ الهيئةَ العامة للتأمين الصحي بعلاج المصاب ورعايته طبياً وفق أحكام الباب السادس، والذي يضم المادة ٨٥ حول حقِّ المؤسسة التأمينية بملاحظة المصاب حيثُما يجري علاجه.

[2] المادة ٤٨. وقد تبنى القانون الكويتي هذا الأسلوب وفق نص المادة ٦٣ من قانون ٣٨ لعام ١٩٦٤ والمادة ٣٥ من قانون ٦١ لعام ١٩٧٦.

المادة ٦٣: "للعامل المصاب الحق في العلاج بأحد المستشفيات الحكومية أو دور العلاج الأهلية حَسْ بما يراه صاحب العمل، وللطبيب المعالج أن يحدِّد في تقريره الطبي فترة العلاج والعاهة المتخلفة عن الإصابة وقدرته على الاستمرار في مباشرة العمل، فإذا حدث خلافٌ في هذا الشأن يُحال الأمرُ إلى وزارة الصحة العامة للتحكيم ويكون رأيها نهائياً، ويلتزم صاحب العمل بمصاريف العلاج كاملةً بما في ذلك الأدوية والنقل".

المادة ٣٥: "... يجوز للمصاب العلاج في درجةٍ أعلى من الدرجة التي تقرِّرها المؤسسة على أن يتحمَّل فروق التكاليف أو يتحملها صاحب العمل إذا وجد اتفاقٌ بذلك".

وتُقدَّم الخدمة الطبية وفق القانون السعودي -من حيث المبدأ- من قِبل المراكز الصحية والعيادات الخاصة التابعة للمؤسسة التأمينية، وفي حال عدم إمكان توفير الخدمة الطبية توفيراً كاملاً، تقوم المؤسسةُ التأمينية بتوفيرها على نفقتها، سواء في المستوصف أم العيادة أم المستشفى الخاص الذي تعينه للمصاب.

المادة ٤ من اللائحة التنفيذية:

"١-تتخذ المؤسسة التدابيرَ اللازمة لعلاج المصاب وتقديم العناية الطبية له بالمستشفيات والمراكز الصحية والعيادات الخاصة المملوكة لها، أو التي يتم التعاقد معها لهذا الغرض، وإذا لم تتوافر العنايةُ الطبية المطلوبة في هذه الجهات تقوم المؤسسة بتوفيرها بالمستشفيات العامة أو المراكز الصحية التابعة لها، وذلك حسب الإمكانيات المتاحة".

[3] د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ١٦٤.

[4] المادة L 162-27 CSS بالنسبة إلى الإصابة الطبيعية، والمادة L 432-4 CSS بالنسبة إلى إصابة العمل.

عليه انخفاضُ مستوى الخدمة الطبية غالباً، بسبب عدم وجود أطباءَ ذوي خبرةٍ كافية من جهة، وعـ ـدم وجود علاقةٍ شخصية بين الطبيب والمصاب من جهةٍ أخرى[١].

ثانياً– تعاقد المؤسسة التأمينية مع الجهات الطبية

قد يُتيح القانون للمؤسسة التأمينية التعاقدَ مع جهاتٍ طبية خاصة بغية علاجِ المصابين لديها، وذلـ ـك في حال عجزت المؤسسة عن توفير العلاج لدى جهاتٍ طبية تابعةٍ لها، إما لعدم وجود هـ ـذه الجهـ ـات أصلاً، أو لِقصورها عن تلبية متطلبات الخدمة الطبية.

فيُعلِّق القانون السوري جوازَ قيام المؤسسة التأمينية بعلاج المصاب في العيـ ـادات أو المستشـ ـفيات العامة[٢] على وجود اتفاقاتٍ خاصة، وتؤدي المؤسسةُ التأمينية بموجبها نفقاتِ هذا العلاج[٣].

وتطبق المؤسسة التأمينية السورية هذا الأسلوب، إذ تم التعاقد مع إدارة مستشفى الأسد الجامعي في محافظة دمشق لاستقبال حالاتِ إصابة العمل التي تقع في المحافظة وتستلزم العلاج.

ويهدف المشرع السوري من هذا النص، تفادي إثراء المؤسسة التأمينية علـ ـى حسـ ـاب المصـ ـلحة العامة، إذ إنها تتقاضى اشتراكاتِ تأمين إصابة العمل، وعلى ذلك، لا يجوز لها أن تستفيد من الأنظمة المجانية للعلاج في المستشفيات العامة[٤].

وينص قانون الضمان الصحي رقم ١ تاريخ ١٩٧٩/٢/٦[٥] على جواز تعاقد المؤسسة التأمينية مع الهيئة العامة للضمان الصحي –التي تؤلَّف وفق أحكام هذا القانون–، وذلك لعلاج إصابات العمل وفق الأسس والشروط التي يُقرِّرها المجلسُ الصحي[٦].

وتُطبق هذه القاعدة في الدول التي يتلازم فيها التأمينان، التأمينُ من إصابة العمـ ـل والتـ ـأمينُ مـ ـن المرض، إذ يستخدم التأمينُ الأول الإدارةَ الطبية التابعة للتأمين الثاني[٧].

كما لا يُجيز القانون المصري للهيئة العامة للتأمين الصحي إجراءَ العلاج أو تقديم الرعاية الطبيـ ـة في العيادات أو المصحَّات النوعية والمستشفيات العامة أو المراكز المتخصصة إلا عن طريق التعاقـ ـد مع تلك الجهات، وفق اتفاقاتٍ خاصة يُحدَّد بمقتضاها الحدُّ الأدنى لمستوى الخدمة الطبية وأجرها، على

---

١ د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٢.

٢ وقد تختص الجهاتُ الطبية العامة بتقديم الخدمة الطبية في الدول التي تُعدُّ الخدمة الطبية فيها خدمةً عامـ ـة تشـ ـمل المـ ـواطنين جميعهم كما في المملكة المتحدة.

٣ المادة ٨٣.

٤ سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٠٩.

٥ لم يوضع هذا القانون موضعَ التنفيذ بعد، على الرغم من صدوره منذ أكثر من ربع قرن، وتتجلى ضرورةُ الإسـ ـراع فـ ـي بـ ـدء تطبيقه في سدِّ الثُّغرة المتعلقة بحق العلاج بالنسبة إلى الإصابة الطبيعية.

٦ المادة ٢٠ من قانون الضمان الصحي، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١٥.

٧ الضمان الاجتماعي. منشورات مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص ٩٨.

ألا يقلَّ هذا المستوى عن الحدِّ الأدنى الذي يصدر به قرارٌ من وزير الصحة، بالاتف اق م ع وزي ر التأمينات[1].

وعلى الرغم من أن الهيئة العامة للتأمين الصحي هي من يتولى إجراءاتِ الع لاج وف ق الق رار الوزاري[2]، فإن المؤسسةَ التأمينية تبقى ملتزمةً بنفقات علاج المصاب[3].

وقد تبنى القانون الفرنسي أيضاً أسلوبَ التعاقد مع الجهات الطبية بفروعها كلِّها، من أطباءَ ع امِّين أو مختصين، مساعدين طبيين، الصيدليات، المستشفيات ومراكز العلاج الطبي المُتخصِّص والتأهي ل. وتُنظَّم العلاقة بين المؤسسة التأمينية والجهات الطبية بموجب اتفاقٍ خاص يُبرم لمدةٍ لا تتجاوز الخمسَ سنوات، ويُحدِّد هذا الاتفاق كلاً من المستوى الطبي الواجب تقديمه، والتعرفة الطبية التي تلتزم بها هذه الجهات، وتتكفل بها المؤسسةُ التأمينية[4].

ويَفرض القانون الفرنسي على المؤمَّن عليه إبلاغَ المؤسسة التأمينية باسم الطبيب المع الج ال ذي يختاره، والذي يُمكن أن يكون طبيباً عاماً أو مختصاً أو طبيباً في أحد المستشفيات. وبنتيجة هذا الإبلاغ يَلتزم بمراجعة ذلك الطبيب، وليس له مراجعة سواه من الأطباء. ويترتب على عدم اختيار الطبيب أو مراجعة طبيبٍ آخر من دون موافقة الطبيب المُختار زيادةُ نسبِ مشاركة المؤمن علي ه ف ي نفق ات العلاج[5].

---

[1] المادة ٨٦. وقد صدر قرار وزير الصحة رقم ١٤٠ لعام ١٩٧٦ الوقائع المصرية، العدد ١١٥ تاريخ ١٨-٥-١٩٧٦.

ويجيز القانون التونسي للمؤسسة التأمينية إبرامَ اتفاقات لعلاج المصابين مع المصحّات الخاصة والمستشفيات [الفصل ٣٢]. ويلج أ إلى ذلك -على سبيل المثال- في حال عجزت المصحّات التابعة للمؤسسة التأمينية عن القيام بالعلاج ال لازم وتق ديم الخ دمات الطبية، كالفحوص الطبية والأدوية. يُنظر: مصطفى صخري، مرجع سابق، ص ٦٩.

[2] إذ يُطبق القانون المصري قاعدةَ استخدام الإدارة الطبية التابعة للتأمين من المرض الطبيعي لعلاج حالات إصابة العمل.

[3] د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٦٣.

ولا يجيز القانون السعودي علاجَ المصاب في المستشفيات العامة إلا في حال لم تتوافر العنايةُ الطبية المطلوبة ف ي المستش فيات الخاصة التي تملكها المؤسسةُ التأمينية. فوفق الفقرة الأولى من المادة الرابعة من اللائحة التنفيذية: " تتخذ المؤسسة التدابيرَ اللازمة لعلاج المصاب وتقديم العناية الطبية له بالمستشفيات والمراكز الصحية والعيادات الخاصة المملوكة لها، أو التي يتم التعاقد معه ا لهذا الغرض، وإذا لم تتوافر العناية الطبية المطلوبة في هذه الجهات تقوم المؤسسة بتوفيره ا بالمستش فيات العام ة أو المراك ز الصحية التابعة لها، وذلك حسب الإمكانيات المتاحة".

[4] المادة L 162-1-13 CSS. وتُنظم العلاقة بين المؤسسة التأمينية والأطباء، عامِّين كانوا أم مختصين، اتفاقياتٌ وطنية تعقد بين الاتحاد الوطني لصناديق تأمين المرض الطبيعي، وأكثر نقابات الأطباء تمثيلاً في فرنسا. وتنص هذه الاتفاقي ات عل ى الش روط اللازمة لتجنب قيام المصاب بدفع أتعاب الأطباء مباشرةً. [المادة L 162-5 CSS].

وتُحدَّد في هذه الاتفاقيات التي تبرم لمدةٍ لا تتجاوز الخمس سنوات، فئاتُ التعرفة المتعلقة بأتعاب الأطباء والنفقات الطبية التكميلية التي يلتزم بها المؤمن عليه، فيما عدا حالات التجاوز المسموح وفق الاتفاقية بالنسبة إلى الأطباء، الجراحين، وأطب اء الأس نان. [المادة L 162-14-1 CSS].

[5] المادة L 162-5-3 CSS وفق تأمين المرض الطبيعي.

كما يترتب على لجوء المصاب إلى جهةٍ طبية أو طبيبٍ غير متعاقدٍ مع المؤسسة التأمينية وفق الاتفاقات المذكورة آنفاً تحديدُ المؤسسة التأمينية لالتزامها بالنفقات على أساس التعرفة الموحَّدة، المُحدَّدة وفق قرارٍ وزاري[١].

ويُحدِّد القانون الفرنسي الجهاتِ الطبية التي يحق للمؤمَّن عليه اللجوء إليها بكلٍّ من الجهات الطبية العامة، والجهات الطبية الخاصة التي لا تهدف إلى تحقيق الربح، وتشارك في تقديم الخدمة الاستشفائية وفق التعرفة المُحدَّدة للفئة التي تنتمي إليها. وتتحدَّد تعرفةُ المسؤولية التي تلتزم بها المؤسسةُ التأمينية بتلك التعرفة[٢].

فلا تلتزم المؤسسة التأمينية بنفقات العلاج الذي يتم في أحد المراكز الطبية غير الحاصلة على ترخيصٍ بعلاج المؤمن عليهم لدى المؤسسة[٣].

وبالإضافة إلى أسلوب الاتفاقيات الوطنية بين المؤسسة التأمينية والجهات الطبية، يُجيز القانون الفرنسي للمؤسسة التأمينية إبرامَ عقودٍ خاصة مع شركات الضمان الخاصة، وذلك لإتاحة الفرصة للمصابين للاستفادة من الخِدمات الطبية التي تقدمها الجهاتُ الطبية التابعة لتلك الشركات[٤].

الفرع الثاني– عدم تعيين الجهة الطبية المعالِجة

أولاً– مبدأ حرية اختيار الجهة الطبية المعالِجة

تبنى القانون الفرنسي مبدأ حرية اختيار الجهة الطبية المعالجة، فللمصابِ اختيارُ كلٍّ من طبيبه المعالِج، الصيدلية، والمساعدين الطبيين[٥].

ويرتبط تطبيق هذا المبدأ بمبدأٍ آخر، هو مبدأ الشخص الثالث المُموِّل، إذ يختار المصابُ الجهةَ الطبية: طبيبَه، الصيدليةَ التي يشتري منها دواءَه، والمستشفى الذي يتم علاجه فيه، بينما تلتزم المؤسسة التأمينية بدفع أتعاب هذا الطبيب والأدوية ونفقاتِ الاستشفاء مباشرةً وضمن التعرفة المحدَّدة[٦].

---

[١] المادة L 162-10 CSS. ويُقصد بهذه التعرفة المبلغُ الذي تلتزم به المؤسسة التأمينية مقابل الخِدماتِ الطبية التي قُدِّمت للمصاب من قبل أطباء غير أعضاء في الاتفاقية، إذ تختلف التعرفات التي يطبقها الطبيب في هذه الحالة تبعاً لكونه عاماً أو مختصاً أو تبعاً للقطاع الذي يمارس نشاطه ضمنه. Secteur I. Secteur II

[٢] المادة L 162-20 CSS.

[٣] المادة L 162- 21 CSS. كما لا تلتزم بدفع نفقات الاستشفاء أو المعالجة الخاصة أو الانتقال التي تقوم بها مؤسسةٌ طبية عامة غير حاصلةٍ على ترخيصٍ بالعلاج وفق الشروط الواردة في المادة L 162-21 CSS et s. [المادة L432-4 CSS].

[٤] وذلك بالنسبة إلى الإصابة الطبيعية. [المادة L 162-28 CSS]، أو الإصابة المهنية [المادة L 432-4 CSS].

[٥] المادة L 432-2 CSS. ويُطبق مبدأ حرية اختيار الطبيب المعالج بالنسبة إلى تأمين المرض الطبيعي بنص المادة L 162-2 CSS.

[٦] د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٧٠٨.

ولا ينهج نَهج المشرع الفرنسي في تبني هذا المبدأ من الدول العربية سوى المشرع التونسي[1].

وبموجب مبدأ الشخص الثالث المُموِّل، تلتزم المؤسسةُ التأمينية بدفع نفقات الخدمة الطبية مباشرةً إلى الجهات الطبية التي قامت بتقديمها[2].

ويستفيد المصاب من هذه الميزة بمجرد أن يُبرز ورقةَ الإصابة إلى الجهة الطبية[3]. إلا أن القيام بذلك لا يرتب التكييفَ المهني للإصابة بصورةٍ آلية، فقد يبدأ العلاج قبل صدور قرارٍ بتكييف الإصابة مهنياً[4].

ويُحظَّر على الجهة الطبية اقتضاءُ أي مبلغٍ أو أتعاب من المصاب في حال أبرز ورقةَ الإصابة[5]، ما لم يتجاوز مبلغُها التعرفةَ المحدَّدة[6]، فيلتزم المصاب، في هذه الحالة، بدفع فرق المبلغ إلى الجهة الطبية[7].

وفي هذا الصدد، يتم التمييز بين ما إذا تمَّ العلاج في جهةٍ طبية عامة أو خاصة، ففي الحالة الأولى، تُسدِّد المؤسسة التأمينية نفقات العلاج[8] على أساس التعرفة المطبقة على مرضى الدرجة الاقتصادية، أما إذا تم العلاج في جهةٍ طبية خاصة، فتُدفَع النفقات على أساس تعرفة الاتفاقية في حال كانت المؤسسةُ التأمينية عضواً فيها[9].

وفي حال تم العلاج في مستشفى خاص تتجاوز تعرفتُه تعرفةَ المستشفى العام الأقرب إليه من حيث المسافة ومستوى الخِدمات الطبية التي يقدمها، فللمؤسسةِ التأمينية – باستثناء حالات السرعة،

وتتطابق التعرفة المتعلقة بالأتعاب والنفقات الإضافية للأطباء والمساعدين الطبيين، ونفقات التحاليل والفحوص المخبرية والأدوية مع التعرفة المطبَّقة وفق أحكام تأمين المرض الطبيعي، وذلك مع مراعاة أحكامٍ خاصة وفق قرارٍ وزاري. [المادة CSS 3-432].

[1] الفصل ٣٢ من القانون رقم ٢٨ لعام ١٩٩٤: "... يتمتع المتضرر بحرية اختيار الطبيب والصيدلي، وعند الاقتضاء المعاونين الطبيين الذين يشير الطبيب بوجوب تدخلهم، على أن يقع إرجاع المصاريف المبذولة، في هذه الحالة، في حدود التعرفة الرسمية".

[2] المادة L 432-1 CSS.

[3] استُعيض عن ورقة الإصابة بالبطاقة الخضراء. La carte vitale

[4] BUHL. Michel. Op.cit. p 43.

إلا أنه في حال اعترضت المؤسسةُ التأمينية على مهنية الإصابة، فيفقد المصاب حقَّه في استخدام ورقة الإصابة.

V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 540.

ويترتب على المصاب، في حال لم يتسلم ورقةَ الإصابة، دفعُ نفقات الخدمة الطبية، وتقوم الجهة الطبية التي قدَّمت هذه الخدمة، طبيباً كان أو صيدلية أو مستشفى بتزويده بشهادةٍ طبية يَستردُّ بموجبها النفقات قبل المؤسسة التأمينية في حال ثبت استحقاقها.

[5] المادة L 432-3 CSS.

[6] وذلك وفق الشروط الواردة في المادة L 162-35 CSS.

[7] قد يتكبد المصاب جزءاً من نفقات العلاج أو التأهيل أو الأعضاء الصناعية في حال كانت الجهةُ الطبية ضمن القطاع الثاني الذي لا يخضع لاتفاقيةٍ تتعلق بتعرفة الخِدمات الطبية.

V. HESSE. Philippe-Jean, MEYER. Francis, CHAUMETTE. Patrick. Op.cit. p 4.

[8] المادة L 432-1 CSS.

[9] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 543.

الضرورة، أو الأحوال الاستثنائية- أن تُحدِّد التزاماتها وفق تعرفةِ مسؤوليتها المُحددة وفق تأمين المرض الطبيعي[١].

إلا أن مبدأ الشخص الثالث المُموّل لا يُطبق فيما يتعلق بنفقاتِ الانتقال[٢]، إذ يُتَّبع أسلوبُ الدفع المُسبَق من قِبل المصاب، الذي يقوم باستردادِها لاحقاً من المؤسسة التأمينية[٣].

ثانياً- مبدأ الرقابة الطبية Contrôle des soins

يُعدُّ مبدأ الرقابة الطبية وسيلةً للتخفيف من مساوئ تطبيق مبدأ حرية اختيار المصاب الجهةَ الطبية المعالجة، فالتزامُ المؤسسة التأمينية بنفقات العلاج يتطلب اتباعَ سياسةِ الترشيد في دفع هذه النفقات، بحيث لا تتكبدُ المؤسسةُ نفقاتٍ وهميةٍ أو غير ضرورية. وهذا ما يَستلزم فرضَ حدٍّ أدنى من الرقابة على أوجه الإنفاق. ولا يقتصر تطبيقُ مبدأ الرقابة الطبية على علاج الإصابة المهنية، وإنما يَطال الإصابة الطبيعية أيضاً[٤].

ويتولى فرعُ التأمين من المرض الطبيعي التابع للمؤسسة التأمينية الفرنسية إدارةَ خدمة الرقابة الطبية[٥].

وتتمتع خدمة الرقابة الطبية باستقلالها عن المؤسسة التأمينية، إذ يخضع الأطباءُ المستشارون للَّجنة الوطنية للتأمين من المرض الخاص بالعمال المأجورين CNAMTS مباشرةً، كونهم عمالاً لا تربطهم أيُّ صلة تبعية بالمؤسسة التأمينية التي تلتزمُ بدفع النفقات والتعويضات[٦].

فتتناول الرقابةُ الطبية كلَّ المُعطياتِ ذات الطابع الطبي، التي تتعلق باستحقاق التعويضات العينية وفق أحكام تأمين المرض الطبيعي والأمومة والعجز الطبيعي، كما تتولى خدمةَ مراقبة وصفات الأدوية بهدف الكشف عن صورِ التبذير المتعلقة بالعلاج، وتقارير التوقف عن العمل، والتعرفات المتعلقة بطرق العلاج المختلفة[٧].

---

[١] وفق نصوص المواد: L 432-4 CSS، R 432-2 CSS ، L432-4CSS.

[٢] المادة L 432-1 CSS.

[3] BUHL. Michel. Op.cit. p 134.

[٤] تُطبق الرقابة الطبية بالنسبة إلى الإصابة الطبيعية بالشروطِ ذاتها.

BUHL. Michel. Op.cit. p 134 et s.

ويُنظِّم المرسومُ رقم ٩٦-٣٥٤ بتاريخ ٢٤ نيسان لعام ١٩٩٦ أحكامَ ممارسة الرقابة الطبية على نفقات العلاج.

DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 450.

[٥] المادة R 315-1 CSS et s.

[6] BUHL. Michel, CASTELLETTA. Angelo. Op.cit. p 155.

[٧] المادة L 315- 1 CSS.

وبناءً على ذلك، تبحث خدمةُ الرقابة الطبية في مدى عقلانية كلٍّ م ن الق رارات المتعلق ـة بتل ك النفقات. ويتم اللجوءُ إلى طريقة الموافقة المُسبقة، إذ تُعلَّق الاستفادةُ من الخدم ـة الطبي ـة عل ى تل ك الموافقة، التي تتعلق ضرورة تقديم تلك الخدمة من الناحية الطبية ووفق الحالة الصحية للمصاب.

كما تمارَس الرقابة على الخِدمات الطبية المكلِفة، وذلك لكبح نفقات العلاج غير الضرورية[1]، فتقوم الجهة الطبية بتزويد المصاب بطلب الموافقة المسبقة، يودعه لدى خدمة الرقابة الطبية ف ي المؤسس ـة التأمينية.

ويصدر قرار الخدمة الطبية برفض طلب تقديم الخدمة الطبية في حال ارتأى عدمَ وجود ضـ رورةٍ لذلك. ويُعدُّ رأي خدمة الرقابة الطبية مُلزِماً للمؤسسة التأمينية[2]، التي تقوم- بدورها- بإبلاغ المصاب بوقف تقديم الخدمة الطبية، ومن ثَمَّ، لا تلتزم بنفقاتها[3].

وبالإضافة إلى خدمة الرقابة الطبية، تمارس المؤسسةُ التأمينية صورةً من الرقابة عل ى إج راءاتِ علاج المؤمن عليهم لدى الجهات الطبية العامة والخاصة، إذ تُلزَم هذه الجهات برقابة الخِدمات الطبي ـة المقدَّمة إليهم[4].

وعلى الرغم مما لِعدم تعيين الجهة الطبية المعالجة من دورٍ في إلغاء مساوئ تعيين هذه الجهة، فإنَّ تطبيقَ مبدأ حرية اختيار الجهة المعالجة، وقيامَ المؤسسة التأمينية بتسديد نفقات العلاج مباشرةً عوضـ اً عن المصاب، يؤدي إلى قيام الأطباء بوصف الأدوية المكلِفة، مما يُرهِق- من الناحية المالية- كلاً من المصاب - في حال تجاوزها التعرفةَ المحدَّدة - والمؤسسة التأمينية، وهنا تبرز أهميةُ مب دأ الرقاب ـة الطبية في التخفيف من هذه الظاهرة[5].

ويرى بعض الفقهاء – **ونؤيدهم في ذلك**- أن مبدأ عدم تعيين الجهة الطبية المعالجة يناسبُ وضـ عَ دول العالم الثالث، وذلك نظراً إلى ما يُعانيه القِطاع العام في هذه الدول من عدم ثقة، إذ يستلزم تطبيقَ مبدأ حرية العلاقة بين الطبيب والمستشفى من جهة، والمؤمَّن عليه الذي يستفيد من العلاج م ن جه ـةٍ ثانية، بشرط أن تُحدَّد هذه العلاقة بموجب أنظمةٍ خاصة تمنع اس تنزافَ الم وارد الماليـ ـة للمؤسس ـة

[1] المادة L 315- 2CSS.

[2] المادة L 315-2 CSS.

[3] يجوز الاعتراض على القرار الصادر عن الخدمة الطبية كونه من الأمور الطبية وفق أحكام المادة L 141-1 CSS، وذلك وفق إجراءات الخبرة الطبية. [المادة L 315-2 CSS].

[4] المادة L 162-29 CSS.

[5] يُلزم القانون الفرنسي الطبيبَ المعالج باحترام مبدأ التناسب بين النفقات وضرورات العلاج، وبالحكمة ف ي إق رار الوص فات الدوائية والاستشفائية. [L 162-2-1 CSS].

التأمينية، كتحديد لائحة المستشفيات والأطباء، ولائحة الأدوية المتاحة، أو تحديد نفقةِ المعاينة الطبية والاستشفاء[1].

بالنتيجة، يُعدُّ التعويض الجزافي عن العجز المؤقت أحد الحقوق التي يتمتع بها المصاب بإصابة عمل. وإذا كان هذا التعويض يُستحق للمصاب بإصابةٍ طبيعية أيضاً، فإنَّ مبلغَ التعويض الأول يفوق مبلغَ التعويض الثاني عموماً، كما تسقط كثيرٌ من شروط الاستحقاق أمامه.

وكما تختلف القوانين في تحديد الأجر الأساس لحساب مبلغ الاشتراك في تأمين إصابة العمل تختلف في تحديد الأجر الأساس لحساب التعويض الجزافي عن العجز المؤقت، فإما أن يتطابقَ مع الأجر الفعلي للمصاب أو أن يقلَّ عنه بسبب تحديد سقف مبلغه، كما في القانونيْن اللبناني والفرنسي. كما تختلف القوانين في تحديد نسبة هذا التعويض من الأجر، والتي يُتصوَّر - عدالةً- أن تتطابقَ مع مبلغِ الأجر كي تغطيَ كاملَ الضرر الذي لَحِقَ بالمصاب بسبب تعطُّله عن العمل.

ويأتي العلاج المجاني أو شبه المجاني ليلغيَ الكثير من سلبياتِ جزافية التعويض عن العجز المؤقت. فحالةُ المصاب الصحية قد تستدعي العلاج والتأهيل، وهو ما تلتزم به المؤسسةُ التأمينية عموماً. إلا أن درجاتِ المجانية تختلف من قانونٍ إلى آخر، ففي حين تصل إلى المجانية الكاملة وفق القانونيْن السوري والمصري، فإنها تُعدُّ شبهَ مجانيةٍ وفق القانون الفرنسي، وذلك بتحديد مشاركاتٍ جزافيةٍ يلتزم بها المصاب. والعلاجُ المجاني مِيزةٌ يتسم بها قانونُنا السوري، يتمُّ سواء داخل القطر أم خارجه، فهو التزامٌ على المؤسسة التأمينية القيامُ به تجاه المصاب.

---

[1] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٢.

الفصل الثالث

التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو الوفاة

تمهيد وتقسيم

يبدأ استحقاق التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو الوفاة بعد استدامة العجز، إذ يُعدُّ هذا التعويض أحد أهم آثار الإصابة المستديمة، ويرتبط مقدارُه بجسامة هذه الآثار المتمثلة في الوفاة أو العجز الدائم، وبنسبة هذا العجز التي يتم تحديدُها وفق معاييرَ معينة.

وتحكم التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو الوفاة–على الرغم م ن اخ تلاف صد وره–قواع دُ مشتركة، تتعلق بحدود مبلغه، أو تتعلق بمسألةِ الجمع بينه وبين مستحقاتٍ أخرى، فضلاً عن تحديد مدة تقادمٍ للمطالبة به، أو بتحديد موعدِ استحقاقه.

وبناءً على ذلك، سيُقسم هذا الفصل إلى مبحثَيْن:

المبحث الأول: تقدير العجز الدائم

المبحث الثاني: صور التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو الوفاة وقواعده المشتركة

المبحث الأول

تقدير العجز الدائم

يَرتبط استحقاقُ تعويض العجز الدائم -كلياً كان أم جزئياً- ارتباطاً وثيقاً بنسبة العجز الذي نجم عن الإصابة. ويتم تحديد هذه النسبة عن طريق تقدير هذا العجز، وذلك وفق إجراءاتٍ خاصة.

كما أن لِتحديد نسبة العجز أهميةً في معرفة صورة التعويض الدائم، تعويض دُفعةٍ واحدة أو معاشاً.

وعلى عكس العجز المؤقت، الذي يَستحق المصابُ خلاله التعويضَ المؤقت، يُشترط لتقدير العجز -من أجل تحديد مبلغ التعويض الجزافي- اتصافُ العجز بالديمومة.

بناءً على ما سبق، سيُقسم المبحث المتعلق بتقدير العجز الدائم إلى ثلاثة مطالب، يتناول الأول منها، مفهومَ العجز، ثم يبحث المطلب الثاني في إجراءاتِ تقدير العجز، ثم يُعالج المطلب الثالث مسألةَ الاعتراض على قرار تقدير العجز.

المطلب الأول- مفهوم العجز الدائم

تتعدد نتائج إصابة العمل، فإما أن تُخلِّف في جسم المصاب عجزاً دائماً- كاملاً أو جزئياً - أو أن تؤديَ إلى وفاته. إلا أن الغالبَ أن ينجمَ عن إصابة العمل عجزٌ دائم تختلف نسبته باختلافِ أثره في قدرة المصاب على العمل.

وهذا ما تُبيِّنه التقاريرُ السنوية الصادرة عن المؤسسة التأمينية السورية، إذ إن العجزَ الدائم - بصورتيْه- يُسجِّل أعلى نسبةٍ بين نتائج الإصابة، مقارنةً بالشفاء نتيجة العلاج، أو الوفاة(١).

وللبحث في مفهوم العجز الدائم ينبغي التعريف به عموماً، ومن ثَمَّ، تعريفُ صورتيْه: العجز الجزئي والعجز الكامل. وهي موضوعات الفروع الثلاثة الآتية.

---

١ راجع التقارير السنوية الصادر عن المؤسسة التأمينية السورية للأعوام ٢٠٠٥ حتى ٢٠٠٨.

الفرع الأول- التعريف العام للعجز الدائم

يُعدُّ المصاب في حالة عجزٍ دائم عن العمل في حال تخلَّفت عن الإصابة- بعد انقضاء مدة العجز المؤقت- آثارٌ مرضية تُنقِص من نسبة قدرته السابقة على العمل[1]. وعلى ذلك، يختلف العجز الدائم عن العجز المؤقت من حيث ديمومة آثاره.

وقد تعدَّدت تعريفاتُ العجز الدائم واختلفت، وذلك تبعاً للمعيار الذي تبنّته في تحديد هذا المفهوم. فتُعرِّف اتفاقيةُ منظمة العمل الدولية حول التأهيل المهني والاستخدام رقم ١٥٩ لعام ١٩٨٣ الشخصَ العاجز بأنه "من تكون آفاق تأمينه لمعيشته والحفاظ على وظيفةٍ ملائمة له وتقدُّمه فيها منخفضةً بشكلٍ كبير للاعتلال الذي تم كشفه سواء كان جسدياً أم عقلياً"[2].

فالعجزُ مرتبطٌ بوجود عاهةٍ دائمة، تُصيب كاملَ أو أحد أجزاء جسم المصاب، وتختلف شدتها باختلاف نسبتها المئوية، وتبعاً لأهميتها من الناحية البدنية والمهنية[3].

هذا من حيث تعريف العجز عموماً، أما العجز الناجم عن إصابة عمل فيُعرَّف بأنه "فقدٌ، نقصٌ، أو تبدلٌ في قدراتِ الإنسان العامل العضوية، الوظيفية، أو الفكرية نتيجةَ إصابته بحادث وقع في أثناء العمل، أو نتيجةَ تعرضه لعواملَ وملوِّثات بيئة العمل سَبَّبت له مرضاً مهنياً"[4].

ويختلف تعريف العجز تبعاً لمحور الاهتمام، إما بالوضع العضوي الفيزيولوجي للمصاب أو بوضعه المهني. ففي الحالة الأولى، يُعدُّ عجزاً أيُّ تعرضٍ لسلامة الجسم، أيّاً كانت نتائجه المهنية، كما هو الحال بالنسبة إلى فقدان إحدى الأصابع. أما في الحالة الثانية، فيُقدَّر أثرُ العجز تبعاً لمهنة المصاب، ففقدانُ إصبعٍ يُعدُّ عجزاً دائماً بالنسبة إلى عازف البيانو، في حين لا يؤثرُ ذلك مهنياً في عمل السائقين.

وبناءً على ذلك، تختلف القوانين في تحديد معيارٍ لمفهوم العجز الدائم. فوفق القانون السوري، لم يتم تعريف العجز الدائم صراحةً، إلا أنه يمكننا استشفافه من خلال تعريفه العجزَ الكامل: "كلُّ عجزٍ من شأنه أن يَحولَ كليةً وبصفةٍ مستديمة بين المؤمَّن عليه وبين مزاولة أيَّة مهنةٍ أو عملٍ يكتسب منه..."[5].

فمعيارُ العجز الدائم يتمثل في القدرة على العمل عموماً، لا بقدرة العاملِ على ممارسة مهنتِه الأصلية. ففقدُ الكاتب إحدى أصابع يده اليمنى يُعدُّ – وفق هذا المعيار – عجزاً جزئياً لا يُفقده القدرةَ

---

1 Accidents du travail: Rentes et indemnités en capital. Protection sociale, Actualités sociales hebdomadaires, n° 2490, 19 janvier, 2007, p 29.

٢ المادة الأولى من الاتفاقية. يُنظر: د.أكرم ريشة: حوادث العمل وتقدير العجز الناجم عنها، مجلة التأمينات الاجتماعية السورية/ دمشق، العدد ٨، آذار لعام ٢٠٠٦، ص ٢٢.

٣ شفيق حربا، مرجع سابق، ص ٥٢٥.

٤ د.أكرم ريشة: حوادث العمل وتقدير العجز الناجم عنها، مرجع سابق، ص ٢٢.

٥ الفقرة -و- من المادة الأولى.

على القيام بأيِّ عمل، على الرغم من أنه يُعدُّ عجزاً كاملاً، لفقدانه القدرةَ على الكتابة، مهنته الأصلية[1].

إلا أن المذكرةَ الإيضاحية للقانون السوري – رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩– قد أشارت إلى تبنيها ما يخالفُ ذلك المعيار، فقد بيَّنت أن القانون قد قام على الأخذ بمبدأ التعويض عن فقد قدرة العامل على ممارسة عمله الأصلي، لا عجزِه عن ممارسة أيِّ عمل من الأعمال، وفي هذا تعويضٌ حقيقي عما أصابَه من عجز[2].

ويدفعنا غموضُ موقفِ القانون السوري حول مفهوم العجز الدائم إلى المقارنة بموقفه المتعلق بتحديد مفهوم العجز كسببٍ لانقضاء عقد العمل.

لم يُحدِّد قانون العمل صفةَ هذا العجز، كليٌّ أو جزئيٌّ، مستديمٌ أو مؤقت[3]، إلا أن الاجتهادَ الفقهي والقضائي السوري قد استقرَّا على أن المقصودَ بالعجز الذي ينقضي به عقد العمل هو عجزُ العامل المستديم عن أداء العمل المتفق عليه على نحوِ مرض، وإنْ كان هذا العجز لا يمنعه من القيام بعملٍ آخر[4].

وفي هذا الصدد، يرى أستاذنا الدكتور شواخ الأحمد أنه كان من الأوْلى بالمشرع أن يُميِّز بين العجز المستديم والعجز المؤقت، فإذا كان العجز مؤقتاً، فإنه يؤدي إلى وقف العقد من دون إنهائه، أما إذا كان مستديماً، فيجب ألا يؤدي إلى انقضاء العقد إلا إذا كان عجزاً كاملاً، وهذا ما تبنَّاه المشرع المصري في قانون العمل رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣[5].

---

[1] سعد حبيب، مرجع سابق، ص ١٠١.

[2] يُنظر: قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، ص ١٨؛ سعد حبيب، مرجع سابق، ص ١٠٥.

فليس للعجز مفهومٌ طبيٌّ في سويسرا على سبيل المثال، إذ لا يُحدِّد الطبيبُ نسبةَ العجز، وإنما للعجز مفهومٌ اقتصادي، فتُحدَّد نسبته تبعاً للقدرة المستقبلية على الكسب المهني. وتتدرج هذه النسبة بين ١٠–١٠٠% من قدرة المصاب على هذا الكسب، فما يؤخذ في الحسبان هو عجزُه عن المهنة التي كان يمارسها قبل الإصابة، ومدى الضرر الذي أصاب القدرةَ على متابعتها. د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٧٧٠.

[3] المادة ٨١ من قانون العمل السوري: "ينتهي عقد العمل بوفاة العامل، أو بعجزه عن تأدية عمله، أو بمرضه مرضاً استوجب انقطاعَه عن العمل مدةً متصلة لا تقل عن ٢٨٠ يوم أو مدداً متفرقة لا تزيد في جملتها على ٢٠٠ يوم خلال سنةٍ واحدة، وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل...".

[4] مجموعة تشريعات العمل والتأمينات. إعداد: أحمد حسين، مرجع سابق، ص ٢٠١.

[5] المادة ١٢٤: "ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أيّاً كان سببُ هذا العجز، فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عملٍ آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجهٍ مرض". راجع: د. شواخ الأحمد، مرجع سابق، ص ٤٣٥.

وبناءً على ذلك، فموقفُ القانون السوري من مفهوم العجز – وهو ما يعزّزه نصُّ المذكرة الإيضاحية، وتُمليه العدالةُ – يُؤيِّد أن المقصودَ به هو العجز عن القيام بالعمل الأصلي للمصاب، وليس عجزه عن العمل بصورةٍ عامة.

ويرى بعض الفقهاء وجوبَ تعويض العامل المصاب بأفْدح الضررَيْن، إما بالنسبة إلى ممارسة عمله الأصلي أو بالنسبة إلى قدرته على ممارسته أيِّ عملٍ عموماً، فلا جدالَ في أن ذلك هو مقصودُ المشرع كما يَدلُّ على ذلك نصُّ المذكرة الإيضاحية[1].

أما القانون المصري، الذي لم يُعرِّف العجزَ الكامل –خلافاً للقانون السوري– فقد عَرَّف العجز الدائم بأنه "كلُّ عجزٍ يؤدي بصفةٍ مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كلياً أو جزئياً في مهنته الأصلية أو قدرته على الكسْب عموماً... وحالاتِ الأمراض العقلية وكذلك الأمراض المزمنة والمستعصية التي يصدر بها قرارٌ من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة"[2].

وبذلك، حَدَّد معيارَ العجز الدائم صراحةً – وهو ما لم يصرح به القانون السوري– بالقدرة على القيام بالعمل الأصلي، وليس القدرة على العمل عموماً. ويتضمن هذا التعريف معيارَيْن للعجز: المهنة الأصلية، والقدرة على الكسب عموماً، فعدم القدرة على القيام بالأقل والأخص؛ أيْ المهنة الأصلية، يماثل في الحكم عدمَ القدرة على القيام بالأكثر والأعم، أيْ الكسب عموماً؛ فيستغرقُ المعيارُ الثاني المعيارَ الأول.

وفي هذا الصدد، عَدَّ الاجتهاد القضائي المصري السابق أن سقوطَ بعض أسنان المصاب لا يُشكِّل عجزاً، إذ إن هذه الإصابة لم تمنعه من الكسْب كلياً أو جزئياً[3]. إلا أنه ما لبث أن تراجع عن هذا المبدأ في اجتهادٍ قضائي لاحق، وذلك على أساس أن الأسنان "جزءٌ من مجموع جسم الإنسان، مُخصَّصٌ لتأدية وظيفةٍ ضرورية ونافعةٍ للحياة، إذ تقوم بمهمة مضغ الطعام جيداً وتساعد على حسن هضمه... ولا يُغيِّر من هذا النظر إمكانُ الاستعاضة عن الأسنان الطبيعية بأخرى صناعيةٍ تؤدي وظيفتها، ذلك أن تدخلَ العلمِ للتخفيف من آثار فقدها ليس من شأنه أن ينفيَ فقدَ عضوٍ من أعضاء الجسم"[4].

[1] مجموعة تشريعات العمل والتأمينات. إعداد: أحمد حسين، مرجع سابق، ص ٥٨٣.

[2] الفقرة ح من المادة ٥.

[3] محكمة كفر الزيات الجزئية في القضية رقم ١٢١٣ لسنة ١٩٦٥ جلسة ١٩٦٧/١٢/١٧، مذكور لدى: د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٦٧. ولا يَعُدُّ أحد الفقهاء المصريين الأسنانَ من أعضاء الجسم فلا يُقلِّل فقدها من منفعة الفم بطريقةٍ دائمة لإمكان استبدالها بأسنانٍ صناعية تؤدي وظيفتها. يُنظر: د.محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص ٨١٧.

[4] نقض مصري رقم ٥٢٣ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٧٨/٣/٢٧ ص ٨٦٢. قاعدة التشريعات والاجتهادات المصرية: www.arablegalportal.org.

وبالنتيجة، لا يجوز قياسُ الخسارة الناتجة من إصابة العمل بقدرة العامل على إعالة نفسه بأيِّ عملٍ كان، وإنما تُقاس بقدرته على ممارسة عمله الأصلي الذي تم تدريبه على القيام به واكتسب خبراتٍ فيه، فمُنيَت المنشأة التي يعمل فيها والمجتمع بكامله بضياعٍ أو الانتقاصِ من قدرة عاملٍ مُختصٍّ على الاستمرار في عمله.

الفرع الثاني- تعريف العجز الدائم الجزئي

Incapacité permanente partielle

تُشترط في العجز الجزئي الديمومة، وعدم القابلية للشفاء مدى الحياة. وإذا كان من شأن هذا العجز ألا يَمنع العاملَ عن أداء مهنةٍ أخرى، فإنه يؤثر في أدائه عملَه الأصلي. فإذا فقَدَ الكاتبُ إبهامَ يده اليسرى فإنَّ ذلك يُشكِّل عاهةً دائمة جزئية على الرغم من عدم تأثير هذا العجز في مهنة الكتابة التي يزاولها، أما إذا اضطُر الكاتب إلى تغيير مهنته فعندئذٍ يظهر الضررُ الناجم عن الإصابة[1].

وقد يُنقِص العجز الجزئي من القدرة على العمل، أو يَقتصر على مجرد تحديدٍ للمهاراتِ التي يتطلبها القيام بالعمل، ويَتحقق مفهومُ العجز الجزئي في كلتا هاتيْن الصورتيْن.

الفرع الثالث- تعريف العجز الدائم الكامل

L'incapacité permanente totale

يُعرِّف القانون السوري العجزَ الكامل بأنه "كلُّ عجزٍ من شأنه أن يحولَ كليةً وبصفةٍ مستديمة بين المؤمَّن عليه وبين مزاولة أيَّة مهنةٍ أو عملٍ يكتسب منه"[2].

وتدلُّ عبارةُ "من شأنه" على أن تقديرَ العجز إنما يتم بتحديد نسبته تحديداً مجرداً من دون أيِّ اعتدادٍ بشخصية العامل المصاب، سواء أكان هابطَ العزيمة أم قويها، قادراً على التكسُّب على الرغم من عجزه، أم قانعاً بحالته قاعداً عن محاولة إيجاد كسب، وذلك بخلاف ما إذا كانت العبارة "إذا نشأ عنها عجز المصاب" التي تأخذ في الحسبان، فضلاً عن نسبة العجز، شخصيةَ العاملِ المصاب[3].

فنقصُ قدرة المؤمن عليه، الذي يمنعه من ممارسة مهنته المعتادة، لا يَحول من دون قدرته على ممارسة مهنةٍ أخرى تتطلب قدرةً ومهاراتٍ مختلفة، إلا أنه يُعدُّ وفق المقصود من التعريف – على الرغم من ذلك –عجزاً كاملاً، وهو ما يُخالف ما بَيَّنته المذكرة الإيضاحية للقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩

---

[1] يُنظر: كامل محمد بدوي، مرجع سابق، ص ٤٠٥.

[2] الفقرة – و– من المادة الأولى.

[3] حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ٥٤.

بتبنيها مبدأ التعويض عن فَقْد قدرة العامل على ممارسة عمله الأصلي. إذ إن ذلك التعريف يعكِس مبدأً مخالفاً يقوم على تقدير العجز الكامل من دون مراعاة شخصيةِ العامل المصاب[١].

وتداركاً لهذا التناقض، أجازَ القرار الوزاري رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١[٢] زيادةَ أو إنقاصَ نسب العجز المقرَّرة في جدول العجز، وذلك مراعاةً لعمر المصاب ولدرجة تأثير الإصابة ولاحتمال اضطراره تبديل مهنته أو عودته إليها ولكن بكفاءةٍ أقل لتعذُّر إعادته لعملٍ جديد، مع وجوب بيانِ أسباب الزيادة أو النقص بصورةٍ مُفصّلة في شهادة العجز الطبية[٣].

وبناءً على ذلك، فقد عالَج النص مسألةَ عدم التفات المشرع السوري إلى شخصية العامل المصاب لدى تحديده مفهوم العجز عموماً، ومفهوم العجز الكامل خصوصاً.

وقد أوردَ القانون السوري – قبل تعديله–[٤] حالاتٍ عَدَّ الإصابةَ بها في حكم العجز الكامل، كفقد البصر كلياً، فقد الذراعين، فقد الساقين، فقد ذراعٍ واحدة وساقٍ واحدة، وحالات الجنون المُطبق[٥].

بيْدَ أنَّ هذه الحالات لا تَحول حتماً بالنسبة إلى بعض المصابين بها من دون إمكان قيامهم بعملٍ معين، من مثل الأعمى الذي يقوم ببعض الصناعاتِ الخفيفة، ومقطوعِ الساقين الذي يؤدي عملاً يدوياً يناسب حالتَه. ولا يُبرِّر هذا الموقف إلا بقصد المشرع أن يَحول هذا العجز عادةً –وليس حتماً– من دون القيام بأيِّ عملٍ أو مهنةٍ يكتسب منها المصاب، وبأنه لم يأخذ في الحسبان إلا عامَّة العمال، فلم يلتفت إلى العامل الذي لا تُقعده صحته عن ممارسة عملٍ يناسبه –على الرغم من فقدِه بصرَه أو ساقَيه أو ساقٍ وذراعٍ معاً–. إلا أنَّ في تطبيق تلك القاعدة كلَّ العدل، إذ لا يجوز أن تَجْني همةُ العامل عليه، فيكون الأكثر نشاطاً والأقوى إرادة من العمال أقل حظاً ممن تُقعدهم هذه الحالات من العجز من دون السعي على الرزق، فلا يُعدُّ الأول في حالة عجزٍ كامل، بعكس الثاني الذي يستفيدُ من معاش عن هذا العجز، كما أنَّ في اشتراط امتناع العمال الذين تنطبق عليهم إحدى تلك الحالات عن ممارسة أيِّ عملٍ ليَستحقوا معاشَ العجز الكامل ما يُشجِّع على البطالة[٦].

وعلى الرغم من عدم إيراد القانون السوري الحالي حالاتٍ يُعدُّ فيها العجز كاملاً، فإننا نلاحظ ذكر بعض تلك الحالات في الجدول رقم ٣ من دليل العجز لعام ١٩٩١، والتي – وفق النص– يُمكن أن

---

[١] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٧٤.

[٢] الصادر بتاريخ ٩–٥–١٩٩١ والمُعدِّل للقرار رقم ١١٦٢ تاريخ ١٩٦٢/١٢/٣١، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٣١ لعام ١٩٩١، ص ص ١٧٦١–١٨٥٦.

[٣] المادة ١٢ من القرار رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١.

[٤] بموجب المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم ١٠٤ تاريخ ١٩٦٣/٧/١٣.

[٥] الفقرة – و– من المادة الأولى من القانون رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩، راجع: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، هامش ص ٣٦.

[٦] كامل محمد بدوي، مرجع سابق، ص ٤٠٣.

يكون فيها العجز كاملاً، كالفالج التام، الصرع الشديد، العمى التام أو شبه التام، وتشمُّع الكبد المترقي[1].

ولا يخفى ما للنصِّ على إمكان عدِّ العجز كاملاً في تلك الحالات، من أثرٍ في منحِ الجهة المختصة بتقدير العجز سلطةً تقديرية، تراعى فيها حالةُ المصاب وقدرته على العمل.

وقد وسَّع القانون السوري مفهومَ العجز الكامل[2]، إذ ألحقَ به العجزَ الجزئي الذي تتجاوز نسبته ٨٠%[3]، فعَدَّه عجزاً كاملاً بالمعنى الاعتباري، يأخذ حكمه، وتنطبق عليه أحكامه.

أما القانون المصري، فلم يضعْ للعجز الكامل تعريفاً مستقلاً – كما أسلفنا–، وإنما عَرَّفَ صورتَيْ العجز الجزئي والكامل معاً، وذلك لدى تعريفه العجز الدائم، "كلُّ عجزٍ يؤدي بصفة مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كلياً أو جزئياً في مهنته الأصلية أو قدرته على الكسب بعمومه... وحالاتِ الأمراض العقلية، وكذلك الأمراض المزمنة والمستعصية التي يصدر بها قرارٌ من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة"[4].

وبناءً على ذلك، فقد تبنى القانون المصري معياراً شخصياً لدى تعريفه العجز، فالعبرةُ هي بقدرة الشخص على القيام بأعباء مهنته الأصلية، فيُعدُّ عاجزاً عن العمل عجزاً كاملاً في حال فَقَدَ قدرته على العمل فقداً نهائياً في مهنته الأصلية، وإنْ كان قادراً على الكسب بصورةٍ عامة[5].

إذ تقتضي العدالةُ أن يُعرَّف العجزُ الكامل – كما هو المفهوم العام للعجز– بأنه العجز عن القيام بالعمل الأصلي، وعدم تمكن المصاب من إيجاد عملٍ آخر لسببٍ شخصي، ككِبر السن.

---

[1] وردت ٣٢ حالة يمكن أن يكون فيها العجز كاملاً في الجدول رقم ٣ الملحق بالقرار رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٣١ لعام ١٩٩١، ص ص ١٨٥٥-١٨٥٦.

[2] سليمان الدوس: أحكام العجز الكامل في التشريع العمالي السوري، مجلة المحامون السورية/ دمشق، العدد ٩، أيلول لعام ١٩٨٦، ص ٩٧٥.

[3] الفقرة – و– من المادة الأولى: "... ويُعتبر في حكم ذلك أيُّ عجزٍ مستديم تتجاوز نسبته ٨٠% من قدرة المؤمن عليه على الكسب".

[4] الفقرة ح من المادة ٥ وفق التعديل بموجب القانون رقم ٩٣ لعام١٩٨٠. وقد كانت الفقرة ج من المادة ٥ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ١٩٧٥/٧٩ – قبل تعديلها –تُعرِّف العجزَ الكامل بأنه "كلُّ عجز "من شأنه" أن يَحولَ كليةً وبصفةٍ دائمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أيِّ مهنةٍ أو عملٍ يكتسب منه، ويعتبر في حكم ذلك حالاتُ فقد البصر فقداً كلياً أو فقد الذراعين أو الساقين أو ذراعٍ وساقٍ معاً، وحالات الأمراض العقلية وحالات الأمراض المزمنة والمستعصية التي يصدر بتحديدها قرارٌ من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة". وقد صدرَ تطبيقاً لذلك، القرار رقم ٢٦٦ لعام ١٩٨٠ في شأن تحديد الأمراض المزمنة والمستعصية التي تُعدُّ في حكم العجز الكامل. والذي عُدِّل بالقرار رقم ٥٤٤ لعام ٢٠٠٧، ثم بالقرار رقم ٥١٧ لعام ٢٠٠٩ [المادة ١٠٤].www.elsayyad.net.

[5] اجتهادات محكمة النقض المصرية قضاء النقض في التأمينات الاجتماعية، إعداد: سعيد أحمد شعلة، مرجع سابق، ص ١٤٩.

أما وفق القانون الفرنسي، فيمكننا أن نستشفَّ المعيارَ الشخصي الذي تبنَّاه فيما يتعلق بمفهوم العجز عموماً، وذلك من خلال تعريفه العجزَ الطبيعي، بأنه عدم القدرة على ممارسة المهنة الأصلية من دون المساس بالصحة(١).

المطلب الثاني- إجراءات تقدير العجز

هناك إجراءاتٌ خاصة لتقدير العجز، إذ تتَّبع الجهةُ المختصة بهذا التقدير معاييرَ مُحدَّدة قانوناً. ويُشترط- قبل تقدير نسبة العجز- ثبوتُه، إما حقيقةً أو حكماً.

وبناءً على ما سبق، سيُقسم هذا المطلب إلى أربعة فروعٍ كما يأتي:

الفرع الأول: الجهة المختصة بتقدير العجز

الفرع الثاني: موعد تقدير العجز

الفرع الثالث: جدول نسب العجز

الفرع الرابع: معايير تقدير العجز

الفرع الأول- الجهة المختصة بتقدير العجز

تُعدُّ المؤسسة التأمينية- وفق قوانين التأمينات الاجتماعية- صاحبةَ الاختصاص الأصيل في تقدير العجز؛ ولاتصال هذا الإجراء بأمورٍ طبية، يُعهدُ بهذه المهمة إلى القسم الطبي التابع للمؤسسة.

فتقدَّر نسبة العجز، وفق القانون السوري، من قِبل لجنةِ الشؤون الطبية في المؤسسة التأمينية(٢). وتُمنح شهادةٌ طبية بذلك، تُنظَّم وفق نموذجٍ خاص تُحدِّده المؤسسة(٣).

وقد أصدرَ المدير العام للمؤسسة التأمينية القرار رقم ١٧٢ لعام ٢٠٠٥، الذي منحَ فروعَ المؤسسة في المحافظات صلاحيَةَ تقدير نسبة العجز فضلاً عن اعتماد شهادات العجز من دون حاجةٍ لمراجعة الإدارة العامة بشأنها، مما شارك في اختصارِ الوقت والإسراع في إنجاز المعاملات(٤).

---

١ المادة L 351-7 CSS. وتجدر الإشارة إلى أن القانون الفرنسي قد اشترط -بالنسبة إلى العجز الطبيعي- تجاوزَه نسبة ٥٠%. [المادة R 351-21 CSS].

٢ المادة ٢٦.

٣ سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٢٧.

٤ محمد قربيش: دور فعال للتأمينات الاجتماعية في تطوير خدمات الصحة والسلامة المهنية، جريدة العروبة، يومية سياسية تصدر عن مؤسسة الوحدة للصحافة والطباعة والنشر. العدد الصادر بتاريخ ١٤-١١-٢٠٠٥. www.ouruba.alwehda.gov.sy.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن القرارَ رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١ قد أسند مهمةَ تقديرِ نسب العجز الناجم عن التسممات الكيماوية الواردة في جدول الأمراض المهنية[١]، فضلاً عن أمراض الرئة المهنية وإصابات العمود الفقري المهنية إلى لجنةٍ طبية مركزية ولجانٍ فرعية تُشكَّل وفق أحكام هذا القرار.

فتُشكَّل اللجنة الطبية المركزية بقرارٍ من المدير العام للمؤسسة، وتضم في عضويتها: مديرَ الشؤون الطبية في المؤسسة، طبيباً مختصاً في الأمراض المهنية من أطباء المؤسسة، وطبيباً مختصاً بالحالة المرضية المعروضة[٢]. أما اللجان الطبية الفرعية، فتُشكَّل في فروع المؤسسة - بناءً على اقتراح مدير الشؤون الطبية وبقرارٍ من المدير العام- وتضم في عضويتها: رئيسَ دائرة طبية في الفرع، طبيباً مختصاً في الأمراض المهنية، وطبيباً مختصاً بالحالة المرضية المعروضة[٣].

إلا أن النصَّ على اختصاص المؤسسة التأمينية لا يحجب الحقَّ في اللجوء إلى القضاء لتقدير نسبة العجز، وتُلزَم المؤسسة التأمينية، في هذه الحالة، بالحكم المتعلق بالتقدير[٤].

وتجدر الإشارة في هذه الصدد إلى أن القضاءَ يَسترشدُ في تقديره لنسبة العجز بجدول النسب المُلحَق بقانون التأمينات الاجتماعية[٥]. وعلى الرغم من ذلك، فقد لاحظنا- من خلال الكثيرِ من الأحكام الصادرة عن القضاء في هذا المجال- قيامه بزيادة نسبةِ العجز التي تم تقديرها من قِبل المؤسسة التأمينية واعترضَ العاملُ المصاب بشأنها أمامه[٦].

أما وفق القانون المصري، فتختص الهيئة العامة للتأمين الصحي - فضلاً عن اختصاصها بتحديد صورة إصابة العمل- بتقدير نسبةِ العجز أيضاً، وقد منح القانونُ هذه الهيئةَ حقَّ تفويض المجالس الطبية بذلك. وتثبت حالاتُ العجز بشهادةٍ يُعيِّن بياناتها قرارٌ من وزير التأمينات، بناءً على اقتراح مجلس إدارة المؤسسة التأمينية[٧].

في حين منح القانون الفرنسي اختصاصَ تقدير العجز إلى خدمة الرقابة الطبية، التي تقوم بالإدلاء برأيها إلى المؤسسة التأمينية[٨]، التي تتخذ - بدورها- قراراً حول وجودِ عجز دائم ونسبةِ هذا العجز إنْ وُجد.

---

[١] والتي تشمل الفقرات من المادة ١ إلى المادة ٣٩.

[٢] البند آ من الفقرة ٢ من المادة ١٥ من القرار.

[٣] البند ج من الفقرة ٢ من المادة ١٥.

[٤] راجع: قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، هامش ص ٧٤ ؛ وأيضاً: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٥٩.

[٥] حكم المحكمة الإدارية العليا السورية رقم ٧٦٩ ع ٢ تاريخ ٢٥-٤-٢٠٠٧.

[٦] يُنظر في ذلك: حكم المحكمة الإدارية العليا السورية رقم ٧٧٣ ع ٢ تاريخ ٢٥-٤-٢٠٠٧، إذ زيدت نسبةُ العجز عن فتق النواة اللبية من ١% إلى ٧%.

[٧] المادة ٨٩. نقض مصري رقم ٣١ لسنة ٥٧ ق جلسة ٣-١٢-١٩٩٦ س٤٧ ج١ ص ٦٢.

[8] BUHL. Michel. Op.cit. p 155.

وراجع المادة R 434-32 CSS.

الفرع الثاني- موعد تقدير العجز

يُعدُّ كلٌّ من إثبات حالة العجز وثبوته شرطان أوليَّان لتحديد موعد تقدير العجز. فبَعدَ إثبات وجود العجز يصدر قرار ثبوت العجز، وذلك بعد استنفاد كلّ طرق العلاج المتاحة واستقرار الحالة الصحية للمصاب وإنْ لم تؤدّ إلى شفائه. ويتم ثبوتُ العجز إما بصورةٍ حقيقية أو حكمية، وتتحقق الصورة الثانية بانقضاء مدةٍ معينة من تاريخ وقوع الإصابة.

ويُمهِّد صدورُ قرار ثبوت العجز لإجراء تقدير نسبة العجز، ومن ثَمَّ، لتحديدِ صورة التعويض المستحَق.

فأما عن إثبات حالةِ العجز، فيُثبَت، وفق القانون السوري، بشهادةٍ تصدرها اللجنة الطبية التابعة للمؤسسة التأمينية، التي تؤلَّف بقرارٍ من مجلس الإدارة، وتضم في عضويتها طبيباً مختصاً أو أكثر تبعاً للحالة المعروضة عليها.

وتُتَّبع في إثباتِ وتقدير نسب العجز القواعدُ والشروط التي يصدر بها قرارٌ من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، بناءً على اقتراح من مجلس إدارة المؤسسة[١].

فيُستعان في إثبات حالة العجز بالشهادات والفحوص الطبية. ولطبيبِ المؤسسة - في حال رأى ذلك ضرورياً - أن يطلبَ إجراءَ الفحوص الطبية، المخبرية، والشعاعية، فضلاً عن الاستعانة برأي الأطباء المختصين، وذلك على نفقة المؤسسة التأمينية[٢].

في حين تختص الهيئة العامة للتأمين الصحي، وفق القانون المصري، بإثبات حالاتِ العجز، ولَها أن تُفوِّض إلى المجالس الطبية هذه المهمة، وتصدر شهادةٌ طبية بذلك يُعيِّن بياناتها قرارٌ من وزير التأمينات، بناءً على اقتراح مجلس الإدارة[٣].

فاختصاصُ الهيئة العامة للتأمين الصحي بتحديدِ صورة الإصابة يستتبعُ اختصاصَها بإثبات تخلُّف عجزٍ عن تلك الإصابة[٤].

أما القانون الفرنسي، فيخرج عن قاعدة اختصاص المؤسسة التأمينية بإثبات العجز، ذلك أن من نتائج تطبيق مبدأ حرية اختيار الجهة الطبية المعالجة اختصاصُ الطبيب المعالج الذي يَختاره العامل المصاب بتنظيم شهادةٍ طبية حول وجود العجز.

---

[١] المادة ٨٥. ينص قرار المدير العام للمؤسسة رقم ٥٣ تاريخ ١٩٦٣/٣/١٣ في المادة الأولى على إثبات حالة العجز بشهادةٍ طبية تصدر عن طبيب المؤسسة التأمينية وفق النموذج المُعد لذلك. يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٦٠.

[٢] المادة ١٤ من القرار رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١، المُتضمن دليلَ العجز في إصابات العمل والأمراض المهنية والعجز الكامل المستديم المستديم الطبيعي، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٣١ لعام ١٩٩١، ص ص ١٧٦١-١٨٥٦.

[٣] المادة ٨٩.

[٤] نقض مصري رقم ٣١ لسنة ٥٧ ق جلسة ٣-١٢-١٩٩٦ س٤٧ ج١ ص ٦٢.

ولَمّا كان من غير الجائز أن يتم تقدير العجز ما لم تستقر حالةُ المصاب الصحية، فإن ثبوت العجز يُعدُّ شرطاً أولياً لطلب تقدير العجز، إذ تختص اللجنة الطبية التابعة للمؤسسة التأمينية، وفق القانون السوري، بإصدار قرارِ ثبوت العجز، القابل لطلبِ إعادة النظر أمام لجنةِ التحكيم الطبي[1].

كما تختص الهيئةُ العامة للتأمين الصحي، وفق القانون المصري، بإصدارِ قرار ثبوت العجز[2].

أما القانون الفرنسي، فيحصر هذا الاختصاص بالمؤسسة التأمينية، إذ تقوم هذه الأخيرة بتحديد تاريخ الشفاء أو استقرار الحالة الصحية، بعد استطلاع رأي الطبيب المُعالِج أو -في حال عدم الاتفاق- الخبير الطبي[3].

ويجوز الاعتراضُ على القرار المُحدِّد لتاريخ ثبوت العجز أو الشفاء عن طريق الخبرة الطبية[4]، وذلك تبعاً لصاحب المصلحة، فإما أن يكون المعترض هو المصاب، وذلك في حال صدر قرارٌ بعدم ثبوت العجز، أو أن يكون صاحبَ العمل، في حال صدرَ قرارٌ بثبوته.

وبناءً على ذلك، فموعدُ تقدير العجز متعلقٌ بتاريخ ثبوته بعد استنفاد كلِّ طرق العلاج المتاحة[5].

إلا أن موعدَ تقدير نسبة العجز لا يَتحدَّد بتاريخ ثبوته فحسب، فقد لجأت بعض القوانين إلى تحديد مدةٍ معينة تبدأ من تاريخ وقوع الإصابة، إذ يُفترض ثبوتُ العجز بانقضائها.

فينص القانون السوري على وجوب تقدير نسبة العجز المُتخلِّف عن الإصابة، إما عند ثبوته، أو بانقضاء مدة سنة من تاريخ وقوع الإصابة، إنْ لم يكن قد تم شفاؤها، وذلك بشهادةٍ طبية تصدر عن طبيب المؤسسة، يُحدِّد شكلَها وبياناتها قرارٌ من مجلس الإدارة[6].

---

[1] اجتهاد المؤسسة رقم ٤/٣٤١٠/ت تاريخ ١٩٦٨/٩/٢٨، مذكور لدى: ميشيل وحبيب أيوب عربش: شرح قانون التأمينات الاجتماعية، دار العروبة للطباعة والنشر/ دمشق ١٩٦٩، ص ٩٥.

[2] المادة ٨٩.

[3] المادة L. 442-5 CSS. فبمجرد تسلمها الشهادةَ الطبية، تقوم المؤسسة التأمينية -بعد استطلاع رأي الطبيب المستشار -بتحديد تاريخ الشفاء أو ثبوت العجز أو استقرار الحالة الصحية. وفي حال لم تزوَّد بالشهادة الطبية، فللمؤسسة التأمينية -بعد استطلاع رأي الطبيب المستشار- إبلاغُ المصاب بالتاريخ الذي تَعدُّه تاريخاً للشفاء أو استقرار الحالة الصحية مع إبلاغ الطبيب المعالج بذلك...[المادة R 433-17 CSS].

ويُلزِم القانون المؤسسةَ التأمينية بإبلاغ قرارٍ مُسبَّب حول وجود العجز ونسبته إلى المصاب -أو المستحقين عنه-، كما تُرسِل نسخةً من القرار إلى صاحبِ العمل.[المادة R 434-32 CSS]. وتُبلِغ المؤسسة التأمينية المصابَ بالقرار المُحدِّد لتاريخ الشفاء أو ثبوت العجز. [R442-4 CSS].

[4] المادة L 141-1CSS.

[5] يُقصد بثبوت العجز أو استقرار الحالة الصحية المرحلةَ التي تلي مرحلةَ العلاج، إذ يَثبت الضررُ متخذاً طابعاً دائماً أو نهائياً، بحيث لم يَعدْ العلاج – من حيث المبدأ– ضرورياً، ما لم يتم القيامُ به لتفادي حالةِ التفاقم. [المادة الملحقة بالمادة R 434-35CSS].

[6] المادة ٢٦. وقد أضاف القرار رقم ٤٣ تاريخ ١٠-١-١٩٧١ ميزات فضلاً عمّا نصت عليه المادة، فأقرَّ حقَّ المصاب في استمرار العلاج وإنْ تقرر الشفاء أو تم تقدير نسبة العجز، ويُصرف التعويضُ المؤقت خلالها.

فمرور مدة سنة على تاريخ وقوع الإصابة يعني ثبوتها حُكْماً لا حقيقة، ذلك أن تقدير العجز لـ دى ثبوته الحكمي لا يعني ثبوتَه الفعلي الذي لا يتحقق إلا باستنفادِ كلِّ طرق العلاج[١].

وتلتزم المؤسسةُ التأمينية بإبلاغ العامل المصاب بانتهاءِ العلاج[٢]، وذلك خلال مدة شهر من تاريخ هذا الانتهاء، في حال نجم عجزٌ عن الإصابة، وذلك كي يراجعها لإجراء تقدير نسبة العجز[٣].

وخلافاً للقانون السوري، لم يتبنَّ المشرعُ المصري مبدأ الثبـ وت الحكمـ ي، إذ يسـ تمر صـ رفُ التعويض المؤقت طول مدة عجز المصاب عن القيام بعمله، أو حتى ثبوت هذا العجز بصورةٍ فعليـ ـة، أو بالوفاة[٤].

ويُجيز القانون المصري للمصاب الاعتراضَ على قرار اللجنة الطبية، وذلك بطلب إعادة النظر في قرار انتهاء العلاج[٥] خلال مدة أسبوع من تاريخ إبلاغه به، وبطلب إعادة النظر في قرار عدم ثبـ وت العجز، وذلك خلال مدة شهر من تاريخ إبلاغه بالقرار، ويُقدَّم الطلب إلى المؤسسةِ التأمينية مُشفعاً بـ ـه الشهاداتُ الطبية المؤيدة لوجهة نظره[٦].

كما يُلزم القانون السوري في حال أثبت تقريرُ الطبيب المعالج وجودَ عجز مستديم ناجمٍ عن إصابة عمل بإحالة المصاب إلى طبيب المؤسسة التأمينية فورَ انتهاء العلاج أو بانقضاء مدة سنة على تـ اريخ وقوع الإصابة أو اكتشاف المرض المهني، إنْ لم يكن العلاج قد انتهى، وذلـ ك لتقـ دير نسـ بة هـ ذا العجز[٧]. ولطبيبِ المؤسسة، عند الحاجة، الاستعانة برأي الأطباء المختصين حول هذا التقدير[٨].

---

[١] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٥٧. ويرتب الثبوتُ الحكمي للعجز آثارَ الثبوتِ الحقيقي من حيث بدء اسـ تحقاق التعـ ويض الدائم وانتهاء استحقاق التعويض المؤقت.

[٢] المادة ٢٧.

[٣] المادة ٣ من القرار رقم ٩١/ تاريخ ٢٢-١-٢٠٠٤، المُعدِّل للمادة ٤٠ من قرار ١٩٧٨/٩٠٣، قـ رار منشـ ور فـ ي الجريـ دة الرسمية، العدد ١٦ لعام ٢٠٠٤، ص ص ٨٥٣-٨٥٥.

ومن المهم أن نذكر هنا عدمَ قبول طلب المصابِ تقديرَ العجز بعد انقضاء مدة خمس سنواتٍ من تاريخ إبلاغه بانتهاء علاجـ ـه، إذ لا تُقبل دعوى المطالبة بالتعويض بانقضاء هذه المدة تطبيقاً لنص المادة ١٠٠ من القانون السوري. يُنظر: صبحي سلوم، مرجـ ع سابق، ص ٨٣١.

[٤] راجع المادة ٤٩ من القانون المصري.

[٥] نقض مصري رقم ١٢٠٤ لسنة ٦٠ ق جلسة ٧-١٢-١٩٩٥ س ٤٦ ج٢ ص ١٣٣٤.

[٦] المادة ٦١. ويصدر بتشكيل لجنة التحكيم الطبي وتنظيم عملها قرارٌ من وزير التأمينات، بالاتفاق مع وزير القوى العاملة. وتقوم المؤسسةُ التأمينية بإحالة طلب الاعتراض إليها، وتلتزم بإبلاغ المصاب بقرار التحكيم الطبي برسالةٍ مضمونة خلال مدة ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ وصول الإبلاغ إليها. ويكون القرار مُلزماً لطرفي النزاع، وعليها تنفيذُ ما يترتـ ب عليـ ـه مـ ن التزامـ ات. [المادة ٦٢].

[٧] راجع المادة ٢٦ من القانون السوري.

[٨] المادة ١٤ من القرار رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١.

وبناءً على ذلك، فتقدير العجز لا يتم إلا بثبوته، حقيقةً أو حكماً، بحيث لا تكون نسبتُه قابلةً، مبدئياً، للزيادة أو للنقصان.

وللثبوت الحكمي للعجز، ومن ثَمَّ، منحُه حكمَ العجز المستديم من حيث استحقاق التعويض الدائم، أهميةٌ كبيرة في مراعاة وضع العامل المصاب، إذ يَتوقف استحقاقُ التعويض المؤقت بانقضاء مدة سنة على تاريخ وقوع الإصابة، فلا يجوز أن يُحرمَ المصاب -بعد انقضاء مدة استحقاق التعويض المؤقت- اقتضاءَ تعويضٍ، فكان لا بدَّ من بتِّ حالتِه الصحية ومنحه الحقَّ في تعويض العجز المستديم[1]، الذي يتوقف حسابُه وتحديدُ صورته على تقديرِ نسبة العجز.

إلا أن بعض الفقهاء يعترضون على فكرة الثبوت الحكمي، إذ إن شفاء المصاب قد لا يستغرق سوى بضعة أشهرٍ بعد انقضاء مدة السنة، وقد تزداد نسبة عجزه، مما يجعل القيام بتقدير نسبة العجز حكماً بعد انقضاء مدة سنة على تاريخ وقوع الإصابة حلاً غير منطقي[2]، ويعطي نتائجَ غير دقيقةٍ حول الحالة الصحية للمصاب.

ومن الصعوبات التي تعترض القيامَ بتقدير العجز في حال ثبوته حكماً حالةُ انتهاء علاج المصاب بكسرٍ في معصم اليد وإعادته إلى العمل، إذ لا يمكن الانتظار مدةً من الزمن حتى تستقرَّ حالته الصحية وتتحسن حركات الأصابع إلى أقصى حدٍّ ممكن، وإنما تُضطر المؤسسةُ التأمينية إلى تقدير نسبة العجز بعد استئنافه عمله بمدةٍ قصيرة. وقد لا يُطيق العاملُ المصاب الانتظارَ فيُسارع إلى مراجعة المؤسسة من أجل تقدير نسبة عجزه، أو بالادعاء بوقوع حالة نكسة أو بعدم قدرته على العمل، وخصوصاً في حال كان عمله مرهقاً ولم يراعِ صاحبُ العمل حالتَه الصحية. وقد تُضطر المؤسسة، في هذه الحالة، إلى استئناف العلاج وإيقافه عن العمل مرةً أخرى، أو القيام بتقدير نسبة العجز، والتي - غالباً- ما تتجاوز النسبةَ التي يمكن أن تُحدَّد في حال تم الانتظار مدةً أطول[3].

وفي هذا الصدد، **نرى** عدم جواز الاستعجال في تحديد موعد تقدير العجز، وذلك تلافياً لتجاوز نسبتِه الحقيقية أو أن يتم تقديرُها على الرغم من عدم استقرارها. فللانتظار لمدةٍ معينة - تختلفُ من حالةٍ إلى أخرى- عقب انتهاء العلاج أو مدة النَّقه دورٌ في انخفاض نسبة العجز، فضلاً عن أن مدةَ السنة التي حَدَّدها القانونُ السوري ينبغي أن تكون مدةً متغيرةً - زيادةً أو نقصاناً- تبعاً لنوع الإصابة، أو أن يُترك تحديدُها إلى تقدير المؤسسة التأمينية.

---

[1] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٥٩.

[2] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٢٩٨.

[3] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥٨٨.

وبهدف معالجة هذا الوضع – وإنْ جاءت جزئيةً مقتصرةً على إصابات الركبة– نصَّ القرار رق م ١٩١٣ الصادر بتاريخ ٢١-٦-٢٠٠٩ على أن يتم تقديرُ نسبة العجز الن اجم ع ن ه ذه الإص ابات بانقضاء ستة أشهر من تاريخ ثبوته[١].

إلا أن القرارَ رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١ قد نص على ما يُخالف القانونَ ذاته، إذ لم يأخذ بقاعدة الثبوت الحكمي للعجز تمهيداً لتقديره، وإنما عَدَّه– في حال تجاوزَ العلاجُ والتوقف عن العمل مدةَ سنة تبدأ من تاريخ الإصابة– عجزاً كاملاً، فلا تُقدَّر نسبةُ العجز إلا بانتهاء العلاج[٢].

وفي ذلك مخالفةٌ صريحةٌ للنص القانوني، وإنْ كان القرار الوزاري ق د ع الج س لبياتِ الثب وت الحكمي للعجز.

إلا أن ما يُخفِّف تلك النتائج السلبية لقرار الثبوت الحكمي جوازُ إعادة تقدير نسبة العجز خلال م دةٍ معينة[٣]، لِمَا له من دورٍ في تصحيحِ التجاوزات والأخطاء التي تترتب على تحديدِ موعد تقدير العجز قبل أوَانه المناسب.

ويتبنى القانون اللبناني قاعدةَ الثبوت الحكمي للعجز أيضاً، فإذا ما استدعت الحالة الصحية للمصاب تمديدَ مدة علاجه، يُعدُّ مصاباً بعجزٍ دائم حُكْماً بانقضاء مدة سنة أو سنتين على الأكثر ابتداءً من الشهر الذي وقع فيه حادثُ العمل، أو ظهرَ فيه المرض المهني. ويُستحَق معاشُ العجز ابتداءً من أول الشهر الذي يلي انقضاءَ تلك المدة[٤].

أما القانون الفرنسي، فينص على ضوابطَ زمنية عدَّة لتحديد موعد تقدير العجز، فإم ا باس تقرار الحالة الصحية للمصاب، أو بانقضاء المدة التي يستحق المصابُ خلالها التعويضَ المؤقت، أيُّ ه ذيْن التاريخيْن أسبق[٥].

فموعدُ تقدير العجز معلَّقٌ على تاريخ ثبوته، أو على تاريخ الشفاء الذي يقرره الطبيب المعالج[٦].

---

١ المادة الرابعة من القرار، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٣١ لعام ٢٠٠٩، ص ص ٨٠٩-٨١٠.

٢ المادة ٤ من القرار. وقد كان القرار رقم ١١٦٢ تاريخ ٣١-١٢- ١٩٦٢ يُلزم القيام بتقدير نسبة العجز بانقضاء مدة سنة عل ى وقوع إصابة العمل، وذلك وفق الحالة الراهنة للمصاب. [الفقرة ب من المادة الثانية].

٣ وفق المادتيْن ٨٦ -٨٧ من القانون السوري، والتي سنتناولها في موضعٍ آخر من الأطروحة. يُنظر الفرع المتعلق بتعديل مبل غ التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو الوفاة، ص ٥٧٣ وما بعدها.

٤ وذلك وفق منطوق الفقرة ٦ من المادة ٣٥: "إن معاشَ العجز يتوجب على أبعد حدٍّ اعتباراً من اليوم الأول للشهر الثالث عش ر الذي يلي الشهرَ الذي وقع الطارئ خلاله، أو الذي ظهر فيه المرض المهني. غير أنه يمكن تمديدُ هذه المهلة لمدةٍ أقص اها س نة أخرى، وذلك بناءً على طلب طبيبه المعالج وبعد موافقةِ المراقبة الطبية في الصندوق".

٥ المادة CSS 3-341 L. وذلك فيما يتعلق بموعد تقدير العجز الطبيعي، ولم يَرِدْ نصٌّ خاص بالعجز المهني، مما يعن ي إمك ان شموله بهذا النص. وذلك مع مراعاة خصوصية الإصابة المهنية، إذ لم يُحدَّد لاستحقاق التعويض المؤقت مدةٌ معينة.

٦ تُحدِّد المؤسسة التأمينية تاريخَ بدء استحقاق التعويض الدائم بعد استطلاع رأي الطبيب المعالج، وفي غياب ه ذا ال رأي تنف رد المؤسسة بتحديد ذلك التاريخ. ويجوز – في حال حصل نزاع– الاعتراضُ على قرارها باللجوء إلى الخبرة الطبية التقنية.

وبناءً على ذلك، لا يُحدِّد القانونان الفرنسي والمصري، خلافاً للقانون السوري، مدةً يترتب على انقضائها ثبوتُ العجز حكماً.

الفرع الثالث- جدول نسب العجز

يُعدُّ تحديدُ نسبةِ العجز من الأمور الدقيقة التي قد تختلف فيها وجهات النظر من الناحية الطبية، وعلى ذلك، فقد تبنَّت القوانين معياراً جامداً لتحديد هذه النسب، وذلك بإيراد جدولٍ خاص بها يُلحَق بالقانون[1].

فالهدفُ من جدولة نسب العجز تسهيلُ عملية حسابها، وتجنُّب النتائج غير العادلة التي قد تترتب على منح المؤسسةِ التأمينية أو القضاء سلطةَ تقدير هذه النسب في كلِّ حالةٍ على حدة[2].

فينص القانون السوري على أن تُقدَّر نسبةُ العجز الجزئي[3]، في حال وردت نسبةُ العجز المتعلقة بالعضو المصاب في الجدول رقم ٢ الملحق بالقانون، بمراعاة النسبِ المئوية من نسبة العجز الكامل المُبيَّنة في هذا الجدول[4].

وتُتَّبع في تقدير نسبة العجز المستديم الناجم عن إصابة العمل النسبُ المئوية والقواعدُ والملاحظات المبينة في الجدول الوارد ضمن القرار رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١[5].

DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 546.

[1] د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٦٣.

[2] د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٥٦.

[3] والتي تتعلق بإصابة العمل والإصابة الطبيعية.

[4] راجع المادة ٣٢. ويتم تقدير العجز المستديم غير الناجم عن إصابة العمل أيضاً وفقاً للنسب والقواعد المبينة في الجدول رقم ٢ الملحق بهذا القرار.

إذ يتقدم طالبُ معاش العجز الكامل الطبيعي إلى فرع المؤسسة التأمينية في المدينة أو المنطقة التي يعمل فيها بطلبٍ رسمي مُرفق بتقريرٍ طبي يُثبِت هذا العجز بسبب الحالة المرضية المصاب بها. [المادة ١٣].

[5] المادة الثالثة من القرار رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١. وقد تَعرَّض جدولُ نسب العجز لتعديلاتٍ كثيرة، إذ أُلغي دليلُ العجز الصادر بالقرار ١١٦٢ لعام ١٩٦٢ بالقرار رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١، ثم بالقرار رقم٩/٨٢٤ تاريخ ١٩٩٣/٨/٢٣، والقرار رقم ٩٩ تاريخ ٢٠٠٥/١/٣١، الذي عدَّل البابَ الثاني والثالث من القرار رقم ١٢١١ تاريخ ٢٨-١٠- ١٩٩٥ المتعلق بنسب العجز الناجمة عن أمراض العمود الفقري المهنية والإصابات الرضِّية. والقرار رقم ١٢١١ [منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٤٩ لعام ١٩٩٥، ص ص ٢١٣٨-٢١٤٠]، الذي عدَّل البحثَ الرابع من القرار رقم ٣٩٨ تاريخ ٩-٥-١٩٩١، والمَعدَّل بموجب القرار رقم ٨٢٤ تاريخ ٢٣-٨-١٩٩٣ الخاص بدليل العجز لإصابات العمل والأمراض المهنية، كما عدَّل هذا القرارُ الأخير المادةَ ٥٣ من دليل العجز الخاص بالأمراض المهنية.[المادتان: ١-٢ من القرار رقم ٨٢٤] أما القرار رقم ٩٩ لعام ٢٠٠٥، فمنشور في الجريدة الرسمية، العدد ١٠ لعام ٢٠٠٥، ص ٦٨٥. وكانت آخر التعديلات القرار رقم ١٦٣٤ تاريخ ٢٣-٤-٢٠٠٩، الجريدة الرسمية، العدد ٢١ لعام ٢٠٠٩، ص ٥٣٤.

ويتبنى القانون المصري أيضاً المعيارَ الجامد، إذ تَرِد نسبُ العجز في الجـ دول رقـ م ٢ الملحـ ق بالقانون[1].

وقد اتبع القانون الفرنسي طريقةَ جدولة نسب العجز أيضاً، فألزَم المؤسسة التأمينية بتحديدها وفـ ق معاييرَ خاصة بالعجز وردت في جدولٍ خاص[2].

وبناءً على ذلك، لا يُحال في تقدير نسب العجز عن إصابة العمل، وفق القانون الفرنسي، إلى قواعد تقدير نسب العجز من قِبل القضاء العادي[3].

كما يُفرد القانونُ الفرنسي جدولاً خاصاً بنسب العجز عن حوادث العمل، وجدولاً آخر بنسب العجز عن الأمراض المهنية[4].

وفي حال لم يَرِدْ نصٌ على نسبة العجز في الجدول الثاني يُستعان بجدولِ نسـ ب العجـ ز الخـ اص بحوادث العمل[5].

وبالإضافة إلى طريقة الجدولة في تحديد نسب العجز، التي قد يُخفِّف من جمودها إمكانُ التعديل أو الإضافة على النسب الواردة فيه[6]، تبنى القانون السوري معياراً مرناً[7]، يتعلق بالخروج على جـ دول جدول نسب العجز، الذي يتمثّل في عدم التقيد بالنسب الواردة فيه، وذلك ضمن حدودٍ معينة.

وبتطبيق المعيار المرن، أضحى جدولُ نسب العجز صيغةً دلالية ومنهجاً على سـ بيل الاسـ تدلال، تَستعين به الجهةُ الطبية المختصة في عملية تقدير نسبة عجز المصاب[8].

---

[1] المادة ٥٥ : "...إذا كان العجز مُبيّناً بالجدول رقم ٢ المرافق لهذا القانون روعيت النسبُ المئوية من درجة العجز الكلي المبينـ ـة به".

[2] المادة CSS ١ L434-2-al°.

PRADIGANC. Frédérique. Op.cit. p 4.

وقد ورد جدولُ نسب العجز في الملحق رقم ١ من الكتابِ الرابع من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي.

[Annexe I du livre 4 CSS]

[3] المادة الملحقة بالمادة R 434-35 CSS.

[4] صدر جدولُ نسب العجز عن المرض المهني بالمرسوم رقم N°99-323 du 27 avr. 1999.J.O du 2 juill. 1999.

ويُصنِّف جدول نسب العجز الأمراضَ المهنية إلى أمراض قلبية، أمراض عصبية ونفسية، أمـ راض الكليـ ـة والجهـ ـاز البـ ولي، الأمراض التنفسية، أمراض الروماتيزم، وأمراض ناجمةٍ عن الأشعة المؤيِّنة. [الملحق II بالقانون الفرنسي].

[5] المادة R 434-32 CSS.

[6] مَنح القانون السوري وزيرَ الشؤون الاجتماعية والعمل سلطةَ تعديل جدول نسب العجز. [المقطع الأخير مـ ـن المـ ـادة ٤٩ مـ ـن القانون السوري]. ومثله القانون المصري، الذي أجاز لوزير التأمينات زيادةَ النسب الواردة في الجدول المذكور، أو إضافة حالاتٍ جديدة بناءً على اقتراح مجلس الإدارة. [البند ٤ من المادة ٥٥]

[7] لم يقتصر تطبيقُ المعيار المرن في مجال تحديد نسب العجز فحسب، فقد بيّنا سابقاً لجوءَ المشرع الفرنسي إلى المعيـ ـار المـ ـرن للخروج على جدول الأمراض المهنية، بهدف ضمان التكييف المهني للأمراض غير الواردة في الجدول.

[8] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥٨٥.

وقد طَبَّق القانون السوري مبدأ المرونة من خلال منحه الجهةَ الطبية المختصة إمكانَ الخروج على النسب الواردة في الجدول، وذلك مراعاةً لمعاييرَ شخصيةٍ أو مهنيةٍ تختلف من مصـ ـابٍ إلـ ـى آخـ ـر، بشرط أن تُبيِّن أسبابُ الزيادة أو النقص بصورةٍ مُفصَّلة في شهادة العجز الطبية[١].

ويلاحَظ أن القرارَ قد أورد مصطلحيْ الزيادةِ أو النقصانِ من دون تقييدهما بحدٍّ أدنى أو أعلى[٢].

ومن تطبيقاتِ مبدأ المرونة أيضاً الإغفالُ المُتعمَّد لتحديد نسبِ عجز بعض الأعضاء، فقـ ـد اتبعـ ـه القانون السوري السابق فيما يتعلق بأصابع اليد، إذ تم استبعادها[٣] من جدول نسب العجز، وذلك لِمَـ ـا في تحديدها من غبنٍ كبير لفئاتٍ معينة من العمال تُعدُّ الأصابع بالنسبة لهم العاملَ الرئيس في كسـ ـب عيشهم. فمنحَ القانونُ الجهةَ الطبية المختصة سلطةَ تقدير ما يترتب على فقدها من أثرٍ في القدرة على العمل- والعمل الأصلي تحديداً- قد يتجاوز النسبَ في حال وردت في الجدول[٤].

إلا أن دليلَ العجز لعام ١٩٩١ قد خَصَّص الفصل السادس لتقدير نسب العجز المتعلق بالأصـ ـابع، فلم يَستبعد حالة فقد إحداها أو كلِّها، فارتكبَ القانونُ الحالي من جديد الخطأَ الذي تلافاه القانون السابق.

ولم يُحصَر اختصاصُ تقدير نسبة العجز بالجهة الطبية التابعة للمؤسسة التأمينية، إذ يرى الفقهـ ـاء السوريون أن للقضاء تقديرَ نسبة العجز، وإنْ لم تَرِدْ في الجدول، وذلك بالاستعانة بالوسـ ـائل الطبيـ ـة والفنية في هذا المجال[٥].

وقد انفرد القانونُ المصري بتبني معيارِ مرنٍ خاص، إذ وردت نسبُ العجز في الجدول على سبيل المثال لا الحصر[٦]، وبذلك فقد أوردَ طريقتَيْن لتقدير نسبة العجز، فإما أن تَرِدَ النسبة في الجـ ـدول، أو أن يُغفلَ ذكرها.

---

١ المادة ١٢ من القرار الوزاري السوري رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١.

٢ كان القرار رقم ١١٦٢ لعام١٩٦٢ السابق يُجيز للجهة الطبية، في حال لم تَرِدْ نسبُ العجز المتعلقة بحالة المصاب في الجـ ـدول، إجراءَ عملية القياس على الحالات المشابهة لها في الجدول، وبما يتناسب وشدة الآفات العضوية والاضطرابات الوظيفية الناجمـ ـة عن الإصابة أو عقابيلها، ووفقاً لمَا أصابَ العامل من نقصٍ في مقدرته على الكسب. [المادة الرابعة من القرار].

٣ وردت تلك النسب في الجدول المُلحق بالقانون السابق رقم ٢٠٢ لعام ١٩٥٨.

٤ المذكرة الإيضاحية لقانون التأمينات الاجتماعية السوري رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩، يُنظر: سعد حبيـ ـب، مرجـ ـع سـ ـابق، ص ١٠٢؛ مجموعة تشريعات العمل والتأمينات. إعداد: أحمد حسين، مرجع سابق، ص ٥٨١. وينادي بعض الفقهاء بوجوب أن يمتـ ـد ذلـ ـك ليشملَ عاهاتٍ أخرى للسبب ذاته، ففقدانُ حاسة السمع بالنسبة إلى الموسيقي تختلف عنها بالنسبة إلى العتّال مثلاً. ومن حسن الحظ أن المشرعَ قد خوّل الوزيرَ الحقَّ في تعديل هذا الجدول وما اشتمل عليه من نسب، وهذا يَدلُّ على إدراكه ضـ ـرورةَ جعـ ـل هـ ـذا الجدول مرناً متغيراً في ضوء ما يسفر عنه التطبيق. تُنظر: مجموعة تشريعات العمل والتأمينات. إعداد: أحمـ ـد حسـ ـين، مرجـ ـع سابق، ص ٥٨١.

٥ قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سـ ـابق، هـ ـامش ص ١٢٧.

٦ د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٧٣.

ففي الحالة الأولى، تراعى النسبةُ المئوية من نسبة العجز الكلي المبينة في الجدول، أما في الحالة الثانية، فتقدر نسبةُ العجز بنسبة ما أصابَ العامل من عجزٍ في قدرته على العمل، بشرط أن تُبيَّن تلك النسبةُ في الشهادة الطبية.

فضلاً عن أن القانون المصري قد أجازَ أيضاً الخروجَ على نسب العجز الواردة في الجدول في حال كان للعجز الناجم عن الإصابة تأثيرٌ خاصٌ في قدرة المصاب على ممارسة مهنته الأصلية، ويجب، في هذه الحالة، توضيحُ نوعِ العمل الذي يؤديه المصابُ بالتفصيل، مع بيان أثرِ ذلك في زيادة نسبة العجز في تلك الحالات على النسبِ المقرَّرة لها في الجدول[١].

إلا أنه – خلافاً للقانون السوري– قد قَيَّد حريةَ تقدير نسبة العجز من جهة النقصان وليس الزيادة، إذ أغفل القانونُ ذكرَ المصطلحِ الأول، وهو ما يُتيح استنتاجَ أن النسبةَ الواردة في الجدول تُمثل حدّاً أدنى لا يجوز الانتقاص منه[٢].

وحسناً فعل المشرع المصري، إذ إنه عَدَّ النسبةَ المحدَّدة في الجدول حقاً مكتسباً للمصاب، فأجاز زيادةَ تلك النسبة من دون الانتقاص منها، وذلك على عكس المشرع السوري الذي لم يُقيِّد زيادةً[٣] أو نقصان النسبة على الرغم من أن تقييدَ سلطة التقدير من حيث الحدِّ الأدنى لنسبة العجز، مع إطلاق نسبة الزيادة، يوافقُ مصلحةَ المصاب.

ونقترح، في هذا الصدد، أن يُعدَّ ما وردَ في الجدول من نسبٍ بمثابة حدٍّ أدنى لتحديد نسبة العجز تنطلقُ منها الجهة المختصة بالتقدير، وذلك بتبيُّن ما إذا كانت نسبةُ العجز– كما قرَّره الجدول– كافيةً، أم أنه لا بدَّ من زيادة النسبة تحقيقاً للعدل.

وتجدر الإشارة إلى أن القانونَ المصري لم يتبنَّ الصورة الثانية من المرونة، فقد أورد نسبَ العجز المتعلق بالأصابع[٤]. إلا أنه في حال لم يؤخَذ بالنسب الواردة في الجدول، كما في حالة إصابة عازف البيانو، أو من يعمل على الآلة الكاتبة، تُحدَّد نسبةُ العجز وفق التأثير الفعلي للإصابة، إلا أن النسبة

---

[١] راجع المادة ٥٥.

[٢] البند ٣ من المادة ٥٥: "إذا كان للعجز المتخلف تأثيرٌ خاص على قدرة المصاب على الكسب في مهنته الأصلية فيجب توضيح نوع العمل الذي يؤديه المصاب، مع بيان تأثير ذلك في زيادة درجة العجز في تلك الحالات على النسب المقرَّرة لها في الجدول رقم ٢ المرافق لهذا القانون".

[٣] تجدر الإشارة إلى أن القانونَ السوري القديم قد قيَّد سلطةَ تقدير نسبة العجز بما يخالف النسبة الواردة في الجدول بحيث لا تُجاوز نسبة ٣٠%، إذ لم تكن الملاحظة رقم ٣ من المرسوم رقم ٨١٦ تاريخ ٣-٩-١٩٤٦ حول جدول نسب العجز تمنح الطبيبَ سلطةً مطلقة في التقدير، وإنما له استخدامها لزيادةٍ لا تتجاوز ٣٠% من نسبة العجز المحدَّدة في الجدول. راجع: د. فرنان بالي، مرجع سابق، ص ٦١.

[٤] في حالة بتر السبابة اليسرى قُدِّرت نسبة العجز بـ ١٠%، و بـ ١٢% بالنسبة إلى السبابة اليمنى.

المذكورة في الجدول تمثل حداً أدنى لا يجوز الانتقاصُ منه، سواء من قِبَل الطبيب أم من قِبَل القضاء[1].

ويتبنى القانون الفرنسي المعيارَ المرن أيضاً، فليس لجداول نسب العجز طابعٌ حصري، وللطبيب المختص الخروجُ على النسب الواردة فيه، بشرط ذكرِ أسباب ذلك[2].

الفرع الرابع– معايير تقدير العجز

تطبيقاً للمعيار المرن، تُجيز القوانين الخروجَ على جداول نسب العجز وعدم التقيد بما وَرَدَ فيها، وذلك مراعاةً لمعاييرَ شخصيةٍ أو مهنيةٍ تختلف من مصابٍ إلى آخر[3].

وللخروج على نسب العجز الواردة في الجدول، أو تقدير نسب العجز غير الواردة فيها، يتم اللجوءُ إلى هذه المعايير، التي تَرِدُ إما في القانون أو في القرارات الوزارية المُكمِّلة.

فقد تضمن القرار الوزاري السوري رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١ معايير شخصيةٍ عدّة، من مثل سنِّ المصاب، درجة تأثير الإصابة، احتمال اضطرار المصاب لتبديل مهنته أو استئنافها بكفاءةٍ أقل[4]، فضلاً عن تدنّي قدرته على الكسب[5].

وتُمثّل طبيعةُ الإعاقة العنصرَ الأساسي المعتمد في تقدير نسبة العجز، والتي تزيد أو تنقص تبعاً لعناصرَ عدّة[6]، إذ يُراعى مكانُ العجز من جسم المصاب، أهميةُ الجزء المفقود عضوياً، علاقتُه بمهنة بمهنة المصاب، وإمكانُ تغيير المهنة، فضلاً عن سنِّ العامل المصاب[7]، وضعه الأُسري– عَزَبٌ أو

---

[1] د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٦٤.

[2] المادة الملحقة بالمادة R 434-35 CSS.

[3] راجع المادة ١٠ من القرار الوزاري السوري، والبند ٢ من المادة ٥٥ من القانون المصري.

[4] المادة ١٢ من القرار رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١.

[5] الفقرة ١ من المادة ١٥ من القرار.

[6] مصطفى صخري، مرجع سابق، ص ٣٢٥.

[7] يؤثر عنصر السن في تقدير نسبة العجز في حال كان عائقاً أمام إعادة تأهيل المصاب، أو إعادة تصنيفه مهنياً. يُنظر: مصطفى صخري، مرجع سابق، ص ٣٢٦.

متزوجٌ-، وأثرُ الإصابة في مستقبل العامل، كما هي الحال بالنسبة إلى التشوُّهات الجمالية[١]، فقد يَحولُ التشوه الجمالي من دون إمكان قيام العامل أو العاملة بأعمالٍ معينة[٢].

وبصيغةٍ عامة، كلُّ ما تَعُدُّه الجهةُ الطبيةُ المختصة ذا أثرٍ سلبي في حالة المصد اب، سـ واء عل ى الصعيد الشخصي أم المهني[٣].

وتراعى مهنةُ المصاب لدى تقدير نسبة العجز. **ونرى**، في هذا الصدد، أن العجزَ قد يكون جسـ دياً أو عقلياً. ففيما يتعلق بعمال البناء، يُراعى العجز الجسدي، بخلاف مهنة التعليم، إذ يُحدَّد العجز وفـ ق القدرة الذهنية على استخدام العمليات العقلية وقوَّة الذاكرة المطلوبة لممارسةِ هذه المهنة.

فعلى سبيل المثال، يُصيب ضعفُ البصر -وإنْ كان يسيراً- قدرةَ العاملين في بعض المهـ ن، مـ ن مثل الرسم، صناعة الساعات أو الالكترونيات، أو صوْغ الذهب على استئناف العمل، ممَّا يضـ طرهم إلى تغيير المهنة، في حين أنه ليس لهذه الصورة من العجز أثرٌ في قدرة العامل على ممارسـ ة مهـ نٍ أخرى[٤].

كما تُعدُّ من المعايير الشخصية أيضاً الإصابةُ بأمراضٍ مهنية تنتهي إما بتحسن الحالة الصحية، أو بالشفاء لدى ابتعاد المصاب عن مصدر تلك الأمراض، كما في حالات التسمُّمات العارضة أو نقـ ص السمع المهني[٥] في مراحله الأولى، التي لا تُخلِّف أيَّ نسبة عجزٍ لدى المصاب. إذ أجاز القرار رقـ م ٣٩٨ لعام ١٩٩١ - في هذه الحالات- تقديرَ نسبةِ عجزٍ وزيادةِ هذه النسبة في حال نجم عـ ن إبعـ ادِ العامل عن مصدر المرض المهني ضررٌ مادي، أو تَسبَّب بفقدانه عمله واضطراره إلى تغيير مهنته[٦]، مهنته[٦]، كما هي الحال بالنسبة إلى التهابِ الأغماد الوترية الذي يُصيب العاملين على الآلة الكاتبة[٧]. الكاتبة[٧].

---

[١] يرى بعض الفقهاء وجوبَ إعطاء أهميةٍ خاصة لدى تقدير نسب عجز مصابي حوادث الطريق، لِمَا ينجم عن هذه الحوادث مـ ن تشوُّهات، التي قد لا يرافقها فقدُ قدرةٍ وظيفية محدَّدة، ويختلف تأثيرها تبعاً لطبيعةِ العمل التي يُمارسها المصاب... يُنظر: سـ ليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥٩١. ...التي لها كبيرُ الأثر في أعمالٍ معينة، كفن التمثيل والغناء.

[٢] قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، هامش ص ٥٠.

[٣] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٧٦٣.

[٤] سعد حبيب، مرجع سابق، ص ١٠٣.

[٥] يُعرَّف نقصُ السمع المهني - وفق جدول الأمراض المهنية السوري- بأنه نقصُ السمع الناجم عن التعرض لشدة ضجيجٍ تَفـ وق ٨٥ ديسيبل خلال مدة ثماني ساعاتِ عمل، ولمدة ثمانٍ وأربعين ساعة أسبوعياً. للتوسع يُنظر: د. محمد الحلبـ ي: نقـ ص السـ مع المهني والوقاية منه، مرجع سابق، ص ٢٥.

[٦] المادة ١٢ من القرار.

[٧] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥٨٩.

ولهذه الصورةِ التطبيقية للمعيار الشخصي في تقدير نسب العجز خصوصيةٌ، كونه يؤدي إلى تقريرِ نسبة عجز، وإنْ لم يكن هناك عجزٌ بالمعنى الدقيق الفني للكلمة.

ومن المعايير الشخصية أيضاً حالةُ العامل المصاب الأعسر، إذ تقدَّر نسبةُ العجز في طرفه العلوي الأيسر وفق نسب العجز المقرَّرة للطرف العلوي الأيمن، فإذا فقدَ ذراعه اليسرى قُدِّر فقدها بنسبة العجز المقرَّرة لفقد الذراع اليمنى، وعلى الطبيب، في هذه الحالة، التأكُّد من أن المصاب أعسر[1].

وتجدر الإشارة هنا إلى أن تقديرَ نسب العجز المتعلق بالأمراض التنفسية يَستدعي الأخذ في الحسبان بكون المصاب مُدخِّناً أو لا، وهو ما راعاه جدولُ دليل العجز الصادر بالقرار رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١، إذ نصَّ على أن تُحسم نسبةٌ بحدود ١٠% من نسبة العجز المقدرة[2].

وقد تَتسبَّب إصابة العمل – حادثاً كانت أو مرضاً – إما بفقدِ أحد أعضاء الجسم كاملاً، أو بإنقاص قدرته على القيام بوظيفته. وقد يتعلق هذا الفقد أو نقص القدرة بأحد أجزاء العضو الواحد أو بأكثرَ من عضو.

ويُعدُّ العضو في حكم المفقود في حال عجزَ عن أداء وظيفته عجزاً كلياً ومستديماً، أما في حال وقع عجزٌ جزئي، فتقدَّر النسبة وفقاً لِمَا أصابَ هذا العضو من عجزٍ عن أداء وظيفته[3].

ولا تُحسَب نسبةُ العجز على أساس هذا العضو المصاب فحسب، وإنما من مجموع وظائف الجسم كله[4].

أما إذا أدَّت الإصابة – أو إصابات سابقة عدَّة– إلى عجزٍ جزئي في نواحٍ مختلفةٍ من الطرف أو العضو الواحد المصاب، فتُقدَّر النسبةُ المئوية لمجموع نسب العجز بحيث لا تتجاوز النسبةَ المئوية لفقد هذا العضو فقداً تاماً[5].

ويَتَّبع القانون الفرنسي النهجَ ذاته، إذ ينص – إلى جانب المعايير الطبية في تقدير العجز– على معاييرَ مهنية، فتُراعى كلٌ من طبيعة الإعاقة، الحالة العامة للمصاب، سنه، قدراته الجسدية والعقلية، إمكاناته وكفاءته المهنية[6].

[1] المادة ١٠ من القرار رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١.

[2] راجع البند ٦ من الباب الثاني، المتعلق بالرئتين، من جدول نسب العجز الصادر بالقرار رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١.

[3] المادة ٦ من القرار رقم ١١٦٢ لعام ١٩٦٢، وهو ما لا يتعارض وأحكام القرار رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١.

[4] يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا السورية رقم ٧٦٩ ع ٢ تاريخ ٢٥-٤-٢٠٠٧.

[5] المادة ٦ من القرار رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١.

[6] المادة L434-2 CSS.

فتتناولُ طبيعة الإعاقة خفضَ القدرة التي تنجم عن فقد أو إصابة الأعضاء أو حـ دوث خل لٍ فـ ي وظائف الجسم البشري، أما فيما يتعلق بالسن، فلا يُحال إلى الوثائق المدنية، وإنما تُحدَّد وفـ ق السـ ن العضوي للمصاب. وللطبيب أن يزيدَ نسبةَ للعجز في حال وُجدت صعوباتٌ يُثيرها سنُّ المصاب حول إمكانية تأهيله وتصنيفه مهنياً. كما تُزاد النسبة في حال تجاوزَ تأثيرُ الإصـ ابة فـ ي الحالـ ـة الجسـ دية والعقلية للمصاب تأثيرَها فيما لو كان شخصاً سليماً غير مصاب.

أما فيما يتعلق بعنصر الإمكانات المهنية، فإنه يُثير قضيةَ إعادة التصنيف المهني أو تأهيل المصاب لممارسة مهنةٍ تتناسب وحالته الصحية. فضلاً عن البحث في إمكانية استمرارِ المصـ ـاب فـ ي عملـ ـه السابق، أو حاجته إلى التأهيل، أو وجوب تغيير المهنة، فينبغي – على سبيل المثال– الإشارةُ إلى مدى قدرته الصحية على الحصولِ على شهادة القيادة.

أخيراً، يُراعى، وفق القانون الفرنسي، كما في القانون السوري، كونُ المصابِ أعسرَ أو أيمن، فيُعدُّ العضو الأعلى الأيسر هو الغالب لدى العامل المصاب الأعسر، بخلافِ من يستخدم العضوَ الأيمن[١].

وعلى الطبيب المستشار، في حال وَجد أن للعجز الناجم عن الإصابة أثراً في قدرة المصاب علـ ـى العمل، أن يشيرَ إلى ذلك في تقريرِه الطبي، تمهيداً لاعتماد معيارٍ مهنيٍ يُضاف إلى نسبة العجز[٢].

فإلى جانب نسبة العجز الطبية[٣]، يمكن تحديد نسبة عجزٍ مهنية أيضاً في حال تَسبَّب العجز الـ دائم بجعل إدماجِ المصاب مهنياً في عمله الأصلي إجراءً صعباً[٤].

وقد تقتصر نسبةُ العجز على الجانب المهني من دون الجانب الطبي، ففيما يتعلق بالإصابات التي لا تُخلِّف بعدَ تاريخ الشفاء أيَّ أثرٍ مرضي وظيفي– فينتفي وجود عجز دائم– ليس للطبيبِ اقتراحُ نسـ ـبة عجزٍ طبية، إلا أنه يمكن –على الرغم من تقرير حالة الشفاء– أن يوجبَ تغييرَ المهنة، ويُشير إلى ذلك في تقريره[٥].

ويَنفرد القانون الفرنسي بقاعدةٍ خاصة فيمـ ـا يتعلـ ـق بـ بعض الأمـ راض المهنيـ ـة[٦]، كـ أمراض البنوموكونيوس – الناجمة عن التعرض للغبار الناتج من السيليز الحر– والأمراض الناجمة عن غبار

---

١ المادة الملحقة بالمادة R 434-35 CSS.

2 GRASER. M, MANAOUIL. C, DOUTRELLOT. C, JARDE. O. Op.cit. p 549.

٣ قد لا يتخلف عن الإصابة سوى آلامٍ في بعض المواضع من الجسم أو بعض الرضوض البسيطة، التي لا يتخلف عنها أيُّ نسـ ـبة عجز. يُنظر: حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٢٣٨ ع٢ تاريخ ٤-٣-٢٠٠٩.

٤ تقوم المؤسسة التأمينية باستطلاع رأي طبيب العمل حول مدى إمكانِ إدماج العامل المصاب مهنياً.
BUHL. Michel. Op.cit. p 156.

٥ المادة الملحقة بالمادة R 434-35 CS.

٦ ويُجيز القانون الفرنسي إفرادَ أمراض مهنية معينة بأحكامٍ خاصة وفق مرسوم. [المادة L 461-7 CSS].

الحرير الصخري والسيدروز المهني، إذ يُلزِم منحَ تعويضٍ خاص للعامل المصاب في حال كان تغييرُ المهنة ضرورياً للوقاية من تفاقم الحالة الصحية، ولم يكن المصاب يَستحقُّ معاشاً[1].

ولتقديرِ نسبة العجز في حالة الإصابات المتعددة صعوباتٌ خاصة، سواء فيما يتعلق بالإصابة الواحدة التي تُخلِّف عجزاً في أكثرَ من عضو، أم في حالة اجتماعِ نسبة العجز الحالية مع نسب عجزٍ ناجمةٍ عن إصاباتِ عمل سابقة، أو حتى عن إصاباتٍ طبيعية[2].

وبناءً على ذلك، فلتعددِ نسب العجز صورٌ ثلاث: العجز المتعدد الناجم عن إصابة عملٍ واحدة، العجز المتعدد الناجم عن إصابة عملٍ حالية وإصابة عملٍ سابقة، العجز المتعدد الناجم عن إصابة عملٍ حالية وإصابةٍ طبيعية.

أولاً- العجز المُتعدِّد الناجم عن إصابة عمل واحدة

وذلك كإصابة العضو الواحد الذي يؤدي وظيفةً واحدة في مواقعَ عدَّة، من مثل إصابة الطرف العلوي مثلاً. فتقدَّر نسبة العجز، في هذه الحالة، تبعاً لموضع الإصابة، ويتم جمع نسب العجز حسابياً، بشرط ألا يتجاوزَ مجموعها ما يُعادل نسبةَ فقد العضو كاملاً. وقد يقع العجز المتعدد في حال أُصيبت مواقعَ عدَّة لأعضاءَ متعددةٍ من الجسم، فتُقدَّر نسبةُ العجز للعضو المصاب الأكثر أهميةً وذلك بنسبةٍ مئوية، ثم تُضاف إليها النسبة المئوية للعضو المصاب الثاني منسوبةً إلى ما تبقى من نسب العجز بعد حسمِ النسبة التي استهلكتها إصابةُ العضو الأول، وذلك بشرط ألا يتجاوزَ مجموعُ نسب العجز للإصابات المتبقية نسبة ١٠٠%[3].

ويورد القرارُ الوزاري السوري رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١ صورتيْن للعجز المتعدد، تتمثل الأولى في العجز الذي يصيب عضويْن يؤديان وظيفةً واحدة، كالعينين أو الأذنين، إذ تُقدَّر نسبةُ هذا العجز وفق النسب المقرَّرة لها في الجدول. أما الصورةُ الثانية، فهي حالة العجز الذي يصيب عضويْن أو طرفيْن مختلفيْ الوظيفة، كإصابة الذراع والساق، أو إصابة نواحٍ مختلفة في الطرف الواحد، كإصابة المرفق

---

[1] المادة L 461-8 CSS.

[2] عرّفت المادة ٥ من القرار رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١ العجزَ المتعدد بأنه "إحداثُ إصابة عمل واحدة أو عدة إصابات عجزاً جزئياً مستديماً في أعضاء مختلفة من الجسم في عدة أطرافٍ أو في نواحٍ مختلفة من الطرف الواحد، أما العقابيلُ المتعدِّدة المتخلفة عن آفةٍ واحدة فلا تعتبر عجزاً متعدداً". وبذلك، يتم جمع نسب العجز معاً في هذه الحالة الأخيرة ، خلافاً للحالة السابقة إذ تتّبع طريقةُ الجمع المتعدد.

إذ نص القرار صراحةً على إضافةِ نسبة العجز الناجمة عنها إلى نسبة العجز الناجمة عن الإصابة. [المادة ٨ من القرار].

ولن يتم التطرق هنا إلى أثر اجتماع نسب العجز الناجمة عن إصابة واحدة أو عن إصابات مهنية وغير مهنية عدّة في تحديد صورة التعويض- دُفعةً واحدة أو معاشاً- إذ سيُبحث في هذا الموضوع في مكانٍ آخر من الأطروحة.

[3] د.أكرم ريشة: حوادث العمل وتقدير العجز الناجم عنها، مرجع سابق، ص ٢٣.

والمعصم في طرفٍ واحد، إذ يتم تقدير نسبة عجز الإصابة الثانية -كما سبق شرحه- على أساس نسبةٍ مئوية من القدرة المتبقية بعد حسمِ نسبة العجزِ المقدَّرة في الإصابة الأولى من القدرة الكاملة(١).

أما الاجتهاد القضائي المصري، فلا يُجيز جمعَ نسب العجز بعد تقدير كلٍّ منها على حدة في الجسم السليم، ذلك أن ما يُعتدُّ به - عند تقدير العجز المتعدد- هو العجزُ الحقيقي الذي أصاب العامل(٢).

في حين يُميِّز القانون الفرنسي بين حالتيْن: فوفق الحالة الأولى، تتعلق الإصابة بعضوٍ يؤدي وظيفةً واحدة، فتُجمع نسبُ العجز في هذه الحالة، وهي طريقة غابريللي- عدا حالةٍ واحدة وردت صراحةً في الجدول-. أما الحالة الثانية، فهي العجوزاتُ المتعددة التي لا تتعلق بوظيفةٍ واحدة، فتُقدر نسبة العجز عن الضرر الأول ثم تُحسم من نسبة ١٠٠ % التي تُشكل العجزَ الكامل، وذلك للحصول على نسبة العجز المتبقي، ثم تُقدَّر نسبةُ العجز الثاني لتُضافَ إلى القدرة المتبقية، فتنتج نسبةُ العجز الناجمة عن الضرر الثاني، إلا أن تطبيقَ هذه القاعدة مشروطٌ بعدم ورود حالةٍ خاصة في الجدول.

ولتوضيح ذلك للقارئ نورد مثالاً تطبيقياً: إذا كان الضرر [أ] قد سبَّب عجزاً بنسبة ٤٠ % فالقدرة المتبقية هي ٦٠% وإذا كان الضرر [ب] يتعلق بالحادثِ ذاته، وسبَّب عجزاً نسبته ٢٠%، فيُحسب هذا العجز بطرحِ نسبة ٢٠% من نسبة ٦٠% التي تُمثِّل القدرة المتبقية فيكون الناتج ١٢% وبجمع النسبتيْن يظهر العجز الإجمالي ٤٠% + ١٢% = ٥٢%(٣).

وليس لهذه الطريقة، طريقةُ بِلزار Formule de Balthazar، في حساب العجز الناجم عن الأضرار المتعددة طابعٌ إلزامي، وإنما وردت على سبيل المثال، فللطبيب أن يستخدمَ طريقةً أخرى لحساب نسب العجز المتعدد، بشرط أن يُبرِّر ذلك في تقديره.

وعلى ذلك، يُجيز القانون الفرنسي استخدامَ إحدى طريقتيْن فيما يتعلق بحساب العجز المتعدد، إما طريقة بِلزار، أو طريقة غابريلي Formule de Gabrielli التي تُتبع في حالة إصابات العمل المتعاقبة - كما سيأتي بيانه-، إذ تُجمع نسبُ العجز معاً(٤).

وتُعدُّ طريقةُ جمع نسب العجز، وفق الطريقة الثانية، في مصلحة المصاب. فبيْن أن يكون مجموع نسب العجز ٦٠% - وفق المثال الموضَّح آنفاً-، وبين أنْ يكون مجموعها ٥٢% فرقٌ واضح.

---

١ المادة ٧ من القرار رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١.

٢ م. قنا الابتدائية في القضية رقم ١٤٩ لسنة ٦٧-مستأنف قنا بجلسة ١٩٦٧/١٠/٢٤، مذكور لدى: د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٦٨.

٣ وفق نص المادة الملحقة بالمادة R 434-35 CSS.

4 Handicap et accident du travail, le site des personnes handicapées. www.handroit.com.

إلا أن اللجوءَ إلى طريقة بلزار إلزاميةٌ، وفق القانون السوري، ووفق ما سار عليه الاجتهاد القضائي المصري، وذلك بخلاف القانون الفرنسي. وهو انتقادٌ نورده على قانوننا الذي لم يراعِ تعددَ العجوزات الناجمة عن إصابة العمل الواحدة.

ثانياً- العجز المُتعدِّد الناجم عن إصابة عمل حالية وإصابة عمل سابقة

قد تقع للعامل إصابات عمل عدَّة خلال مدة ممارسة نشاطه المهني، ينجم عن كلٍّ منها نسبةُ عجزٍ مختلفة، فتُتَّبع الطريقة العادية في حساب نسبة عجز الإصابة الأولى، إلا أن عمليةَ حساب نسبة عجز إصابات العمل اللاحقة تتعقدُ بسبب وجود نسب عجزٍ سابقة. ويتم تقديرُ نسبة العجز عن الإصابة الحالية على أساس نسبةٍ مئوية من القدرة المتبقية للمصاب بعد حسمِ نسبِ العجز المقدرة في الإصابات السابقة من القدرة الكاملة[1]، وهي طريقة بلزار، ثم تُجمَع النسبتان لتحديد صورة التعويض.

أما القانون المصري- الذي تبنى طريقة بلزار أيضاً- فقد تبنى طريقةَ جمع نسب عجز كلٍّ من إصابة العمل السابقة وإصابة العمل اللاحقة، فيتوقفُ على ناتجِ جمع هذه النسب تحديدُ صورة تعويض إصابة العمل[2].

ووفق القانون الفرنسي- الذي أجاز استخدامَ إحدى طريقتَيْن، طريقةَ بلزار أو طريقةَ غابريللي- كانت الغرفةُ العمالية لمحكمة النقض الفرنسية منذ عام ١٩٨٦ تقرُّ بعدم جواز جمع نسب العجز الناجمة عن إصابات العمل المتعاقبة، فيُؤخذ بكلِّ نسبة عجز على حدة لتحديد صورةِ التعويض عن كلِّ إصابة عمل بشكلٍ مستقل، فإذا أصيب العامل بثلاثة حوادث عمل نجم عن كلٍّ منها عجزٌ قُدِّرت نسبته بـ ٩% فيَستحق المصابُ- كما سيأتي تفصيله- ثلاثةَ تعويضاتِ دُفعةٍ واحدة، على الرغم من أن مجموعَ نسب العجز تبلغ ٢٧% يستحقُّ المصاب عنها - في الأصل- معاشاً[3].

إلا أنه بصدور المرسوم رقم ٢٠٠٢-٥٢٤ تاريخ ١٨ نيسان لعام ٢٠٠٢[4] أصبح مجموعُ نسب العجز عن الحوادث المتعاقبة معياراً لتحديد صورة التعويض لإصابة العمل الحالية[5].

ثالثاً- العجز المُتعدِّد الناجم عن إصابة عمل حالية وإصابة طبيعية

---

[1] المادة ٧ من القرار الوزاري رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١. وقد تناول القانون السوري طريقةَ تحديد صورة التعويض في حال تعدُّدت إصابات العمل، تبعاً لما إذا كانت نسبة العجز تبلغُ أو تنقصُ عن ٣٥ %. [راجع المادة ٣٣].

[2] وهو ما يُستدلُّ عليه من منطوق المادة ٥٦:... "إذا كانت نسبة العجز الناشئ عن الإصابة الحالية والإصابة السابقة أقل من... ". "...إذا كانت نسبة العجز الناشئ عن الإصابة الحالية والإصابة السابقة تساوي.. أو أكثر... ".

[3] Cass. Ass.plén., 8 févr. 1993. Bull.civ. V. n° 365, BUHL. Michel. Op.cit. p 160.

[4] Handicap et accident du travail, le site des personnes handicapées. www.handroit.com.

[5] المادة L 434-2.

قد تؤدي إصابةُ العمل – حادثاً كانت أو مرضاً مهنياً – إلى اكتشاف حالةٍ مرضية سابقة لدى العامل المصاب، إلا أن إصابةَ العمل لم تؤثر فيها، أو لم تؤدِّ إلى تفاقمها، وعلى ذلك، فلا يمكن احتسابُها عند تقدير نسبة العجز.

أما في حال أدت إصابة العمل إلى تفاقم الحالة المرضية السابقة، سواء كُشِفت بعد وقوع إصابة العمل أم كانت معروفةً، أو مُبلَّغاً بها سابقاً، فينبغي مراعاتُها لدى تقدير نسبة العجز، إذ تُحتسب نسبةُ العجز الناجمة عنها ضمن نسبة العجز عن إصابة العمل الحالية، فيشملُها تعويضُ إصابة العمل، ما دام قد تَبيَّن أن إصابةَ العمل كانت السببَ في تفاقم الإصابة الطبيعية السابقة.

هذا عن أثر العجز الناجم عن إصابةٍ طبيعية في تحديد تعويض إصابة العمل، أما عن أثر نسب العجز الناجمة عن إصابة العمل في استحقاق تعويض الإصابة الطبيعية، فينفردُ القانون السوري بإجازته "الجمعَ بين نسب العجز الناجم عن إصابة العمل والعجز الناجم عن المرض الطبيعي لتطبيق أحكام استحقاق معاش العجز الطبيعي، شرطَ ألا يقلَّ عن معاش عجز إصابة العمل المستحق، وألا يتجاوزَ سنُ المصاب وقت ثبوت العجز أو وقوع الوفاة الخامسةَ والستين"(١).

ويُميِّز القانون الفرنسي – فيما يتعلق باجتماع إصابتيْن، طبيعيةً ومهنيةً – بين حالاتٍ ثلاث، فإما أن تُكشَفَ حالةٌ مرضية سابقة بسبب إصابة العمل إلا أنها لم تتفاقم، فما مِنْ سببٍ يوجب أخذها في الحسبان لدى تقدير نسبةِ العجز الناجم عن إصابة العمل، أو أن تُكشفَ الحالةُ المرضية السابقة وتتفاقم بسبب إصابة العمل، فينبغي تعويضُ التفاقم كاملاً(٢)، أما في الحالة الثالثة، فهي وجودُ حالةٍ مرضية سابقة معروفةٍ قبل وقوع إصابة العمل وتتفاقم بسببها، فتدخلُ في عملية تقدير نسبة العجز. ويُقدَّر التفاقم وفق الآثار المرضية التي تَلحقُ بالمصاب، فتتجاوز الآثار ذاتها فيما لو كان شخصاً سليماً.

وقد يترتب على العجز المتعدد الناجم عن إصابة طبيعية وإصابة عمل فقدُ كامل القدرة على العمل، كما في حالة أعورٍ فَقدَ عينَه الثانية بسبب حادث عمل(٣)، أو أقطَع فَقدَ ما بقيَ من ذراعه. فلتقديرٍ عادلٍ للعجز في حال وُجدت حالةٍ مرضية سابقة، على الطبيب أن يَطرحَ على نفسه الأسئلةَ الآتية : ما هو تأثيرُ الحادث في الحالة المرضية السابقة؟ أتُعدُّ نتائجُ الحادث أكثرُ جسامةً من نتائج الحالة المرضية

---

(١) المادة ٦٢.

وسنتناول في موضعٍ آخر من الأطروحة أثرَ جمع هذه النسب في تحديدِ صورة التعويض الجزافي عن إصابة العمل.

(2) CA. Dijon, ch, soc, 19 mai. 1998, n° 1386, n° 98-679. www.courdecassation.fr.

(٣) المادة الملحقة بالمادة R 434-35 CSS.

وقد ورد في حكم محكمة التمييز الأردنية أنه: "إذا كانت إحدى عينيْ العامل فاقدةَ الإبصار منذ الصغر فإن فَقْدَ الإبصار في العين الأخرى يُشكِّل عجزاً كلياً". [تمييز حقوق ١٧٩-٧٢ صفحة ١٠٥٨ سنة ١٩٧٢]. يُنظر: محمد عبد الله الظاهر، مرجع سابق، ص ١٢٣.

السابقة؟ هل أدى الحادث إلى تفاقمِ الحالة المرضية السابقة؟ وتجدر الإشارة هنا إلى أن الطبيب لا يُلزم باتباع طريقة غابريلي -جَمْع النسب- لتحديد نسبة العجز، وإنما له اتباعُ طريقةٍ أخرى[1].

فوفق القانون الفرنسي، تدخلُ نسبةُ العجز الناجم عن الإصابة الطبيعية في الحساب في حـ ال تـ م تكييفها بإصابةٍ مهنية. أما إذا لم يكن بالإمكان تكييفها على هذا الأساس، فإن نسبَ عجزها مستقلةٌ عن نسب عجز إصابة العمل.

المطلب الثالث- الاعتراض على قرار تقدير العجز

للقرار الصادر بتحديد نسبة تقدير العجز دورٌ في تحديد صورة تعويض إصابة العمل، وفي تحديـ د مبلغه أيضاً. وقد لا يقتنع العاملُ المصاب بالنسبة المقدَّرة لعجزه، إذ لا يَجدها تعكِس عجزَه الفعلي، أو لا تأخذ في الحسبان واحدةً أو أكثرَ من معايير العجز المُحدَّدة قانوناً.

وبناءً على ذلك، لم ينص القانون على نهائية قرار تقدير العجز، فوضعَ طرقاً خاصةً للطعن فيـ ه، وذلك إما بإنشاء جهاتٍ تتمتع بخبرةٍ في مجال تقدير نسب العجز للنظر في هذا القرار، أو بـ أن يُتـ يح التظلمَ أمام الجهة مصدرةِ القرار.

فينص القانون السوري على جواز طلب إعادة النظر في قرار تقدير نسبة العجز، وذلك خلال مـ دة خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغ المؤسسة التأمينية العاملَ المصاب بالقرار[2]، مُشفِعاً بطلبه الإبـ لاغَ المذكور والشهاداتِ الطبية التي تُؤيِّد اعتراضَه عليه[3].

ويُقدَّم الطلب إلى مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل المختصة، التي تُحيله إلى لجنةِ التحكيم الطبي.

كما يُجيز القانون السوري لكلٍّ من العامل المصاب أو المؤسسة التأمينية الطعنَ فـ ي قـ رار لجنـ ة التحكيم الطبي أمام لجنة التحكيم الطبي المركزية[4].

---

[1] يجب – قبل استخدام طريقة غابريلي Gabrielli لجمع نسب العجز -البحثُ فيما إذا كان لإصابة العمل أثرٌ في الحالة المرضية السابقة وهل تفاقمت نتائجه بسببها؟

V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 548.

أما المصاب الذي يَستحق تعويضاً عن إصابة العمل، إلا أنه لم يستحقَ عن تفاقم الإصابة الطبيعية السابقة تعويضاً وفـ ق إصـ ابة العمل، فيَستحق تعويضاً وفق أحكام تأمين العجز الطبيعي، بشرط أن تصلَ نسبةُ العجز الناجم عنها إلى الثلثين ٦٦,٦٦%.

.[L371-4 et R371-1 CSS]

[2] وفق نص المادة ٢٧ من القانون السوري.

[3] المادة ٥٢ من القانون السوري.

[4] راجع فيما يتعلق بهذه اللجنة؛ الفرع المتعلق بالاعتراض على قرار التكييف المهني للمرض، ص ٣٤١ من هذه الأطروحة.

بيْدَ أن عدم احترام العامل المددَ التي حدَّدها القانونُ لمراجعة لجنة التحكيم الطبي لا يَستتبع فقدانَ ه حقَّه في الاعتراض على قرار تقدير العجز، إذ أجازَ الاجتهاد القضائي السوري الطعنَ في هذا الق رار أمام القضاء، بشرط ألا يصدرَ قرارٌ نهائي عن لجنة التحكيم الطبي المركزية[١].

أما إذا سلك العامل المصاب طريقَ التحكيم الطبي، فيجب عليه الالتزام بقرار اللجنة، وليس له بعد ذلك طرح الموضوع مُجدَّداً أمام القضاء[٢].

فللعامل المصاب اللجوءُ للقضاء مباشرةً لتقدير نسبة العجز من دون المرور بلجنة التحكيم الطب ي، ذلك أن اللجوءَ للتحكيم ليس بالطريق الملزِم –وفق اجتهاد محكمة النقض السورية– كونه تقرَّر أص لاً للتسهيل على العامل. وعلى ذلك، فليس ما يَمنعه من النزولِ عن هذا الحق، واللجوء للقضاء صا حبِ الاختصاص الأصيل[٣].

فكما أن القضاء يُعدُّ الطريقَ الطبيعي في إثبات الإصابة، فهو كذلك فيم ا يتعل ق بتق دير نس بة العجز[٤].

ولا يُشترط في اللجوء إلى الطريق الإداري– أو القضائي عن طريق محكم ة العم ل– اش تراكُ صاحب العمل عن العامل المصاب لدى المؤسسة التأمينية، إذ لا يجوز أن يؤديَ عدم اش تراكه إل ى حرمان العامل حقوقَه القانونية ما دام أن القانون قد أباحَ للمؤسسة التأمينية الرج وعَ عل ى صا حب العمل، في هذه الحالة، بما تكلَّفته من تعويضات. إلا أن عدم الاشتراك، ومن ثمَّ، مخالفةَ أحكام القانون، يَحْرم صاحبَ العمل حقَّه في الاعتراض على قرار وجود العجز، وعلى نسبته الواردة في تقريرِ طبيب المؤسسة التأمينية[٥].

---

[١] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٥١٩.

[٢] يُنظر: حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٢٣٨-٢ طعن رقم ٢٢١٩ تاريخ ١٨-٤-٢٠٠١.

[٣] نقض سوري رقم ٨٥/١٥٩٣ تاريخ٣١/١/١٩٧٠، مذكور لدى: مروان الحصري، مرجع سابق، ص ٤٢٣.

[٤] نقض سوري رقم ١٤٣٠ تاريخ ١٢/٦/١٩٦٦، ونقض سوري رقم١٨٥ أساس ١٥٩٣ تاريخ ٢١/٦/١٩٧٠، وقرارها رق م ٤٠ تاريخ ٢٦/٣/١٩٧٧، مذكور في: قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إع داد: محم د الحك م جركو، مرجع سابق، ص ٩٣؛ وأيضاً: القرار رقم ١٠٣٠-أساس عمالي ٢٧٩١- تاريخ ٢٦/١٢/١٩٧٨، الغرفة العمالية الثاني ة، مجلة المحامون السورية، السنة ٤٤، العدد ٢ - ٣ لعام ١٩٧٩، اجتهاد رقم ١٨٣، ص ١٤٠: "إن عدم اتب اع العام لِ المص اب الأصولَ المبيَّنة في قانون التأمينات الاجتماعية في الحصول على شهادةٍ من طبيبِ المؤسسة لإثبات حالة العج ز الناش ئة ع ن الإصابة، أو عدم لجوئه إلى التحكيم الطبي للتظلم من قرار المؤسسة ليس من شأنه أن يُسقط الحقَّ في حال ترتُّبه ما لم ينقضِ بأحد أسباب الانقضاء، كما أنه ليس ما يمنع من استثبات الحق بالأصول القانونية المبيَّنة أمام القضاء الذي هو الطريق الطبيع ي ف ي إثبات الإصابة". وأيضاً: القرار رقم ١١٣٠ تاريخ ٢٩/٦/١٩٧٧، أساس عمالي ١١٣٠، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٥١٩ وما بعدها.

[٥] نقض سوري رقم ١٢١٣ أساس عمالي ٣٢٦ تاريخ ١٥/٢/١٩٧٢، مذكور لدى: قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، ص ١٢٧ وما بعدها؛ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٧٦١.

ويورد القانون المصري أحكاماً مشابهة، مع اختلافٍ في بعض التفاصيل، إذ يُجيز للعامل المصاب طلبَ إعادة النظر في قرار تقدير نسبة العجز، وذلك خلال مدة شهرٍ من تاريخ إبلاغه به.

ويُقدَّم الطلب إلى المؤسسة التأمينية مُشفعاً بالشهادات الطبية المؤيدة[1]، في حين لا يُقدم هذا الطلب مباشرةً، وفق القانون السوري، إلى المؤسسة التأمينية، وإنما إلى مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل[2].

ومن ثم، تُحيل المؤسسةُ التأمينية المصرية الطلبَ إلى لجنة تحكيمٍ طبية خاصة[3]، كما تلتزم بإبلاغ العاملِ المصاب بقرار لجنة التحكيم الطبي خلال مدة ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ إبلاغها به. ولا يَقبل القرارُ الطعنَ أمام لجنة تحكيمٍ مركزية -خلافاً للقانون السوري- وإنما يَصدُر ملزماً لطرفيْ النزاع[4].

إلا أن بعض الفقهاء المصريين يرى أن ما يصدر عن لجان التحكيم الطبي يُعدُّ تقريراً طبياً يخضع لرقابة القضاء[5].

بينما يؤكِّد فريقٌ آخر من الفقهاء المصريين حقَّ العاملِ المصاب في اللجوء للقضاء للطعن في قرار هيئة التأمين الصحي حول تقدير نسبة العجز، أما إذا اختار سلوكَ طريق التحكيم الطبي فيتعيَّن عليه الالتزامُ بقرار لجنة التحكيم، وليس له الحق بالطعن فيه بأيِّ طريقٍ إذا ما صَدَرَ فاصلاً في موضوع النزاع[6].

أما الاجتهاد القضائي المصري، فقد أجاز للعاملِ المصاب اللجوءَ للقضاء مباشرةً إذا لم يرغب في اللجوء للتحكيم، وذلك على أساس أن القواعدَ المتعلقة بلجنة التحكيم مجرد قواعدَ تنظيمية للتيسير على العامل في اقتضاء حقوقه، فلا تحرمه حقَّه الأصلي في اللجوء للقضاء، لا سيما وأنه لم يَرِدْ في تلك النصوص أو في غيرها من موادَ ذلك القانون ما يَحرمه ذلك الحق[7].

---

[1] المادة ٦١.

[2] وفق المادة ٥٢: "... وتُقدَّم تلك الطلبات إلى مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل المختصة". والمادة ٥٣: "على مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل المختصة إحالةُ الموضوع على لجنة تحكيم". والمادة ٥٤: "على مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل المختصة إخطار كلٍّ من المصاب والمؤسسة بقرار التحكيم الطبي".

[3] المادة ٦٢. وتُحيل المادة أمرَ تشكيل لجنة التحكيم وتنظيم عملها إلى قرارٍ يُصدره وزير التأمينات، بالاتفاق مع وزير القوى العاملة.

ولَمَّا كانت المادة ١٥٧ تُلزم عرضَ النزاع على لجنة فحص المنازعات قبل اللجوء إلى القضاء، ولَمَّا كانت لجنة التحكيم الطبي لا تدخل ضمن مصطلح القضاء الوارد في المادة، فإن ذلك يعني عدم اشتراط عرض النزاع على لجنة فحص المنازعات قبل اللجوء إليها.

[4] تُنظر المادة ٦٢.

[5] د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٣١٦.

[6] د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٧٩.

[7] نقض مصري رقم ١٢ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٧٤/٣/١٦ س ٢٥ ص ٥٠٩، ونقض مصري رقم ٢٥٥ سنة ٣٨ ق جلسة ١٩٧٤/٥/١٨. مذكور لدى: د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٣١٣ ؛ موسوعة قضاء النقض العمالي. إعداد: سعيد أحمد شعلة، مرجع سابق، ص ٢٥٩ ؛ مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة النقض في خمسين عاماً، ج٦. إعداد: أنور طلبة، مرجع سابق، ص ٢٠٣.

أما وفق القانون الفرنسي، فاختصاصُ القضاء التقني بالطعن في قرار وجود العجز الدائم يَسد تتبع اختصاصه بالطعنِ في قرار تقدير نسبة العجز الناجم عن إصابة العمل[1]، الصادر عن خدمة الرقاب ة الطبية التابعة للمؤسسة التأمينية.

فيَخضع هذا القرار للطعن أمام محكمة الدرجة الأولى للقضاء التقني، وه ي محكم ةُ النزاع ات المتعلقة بالعجز[٢] TCI، وذلك من دون اشتراط تقديم اعتراضٍ مُسبَق أمام اللجنة الودية[٣] CRA، إذ يُعدُّ اللجوء إلى هذه اللجنة اختيارياً لا إلزامياً[٤].

وتتألف محكمة النزاعات المتعلقة بالعجز TCI من ثلاثة أعضاء: رئيس بمرتبة قاضي، ومساعديْن اثنيْن، الأول ممثلاً عن العمال، والثاني ممثلاً عن أصحاب الأعمال والعمال المستقلين[٥].

ويُقدَّم الطعن أمام المحكمة خلال مدة شهرين من تاريخ إبلاغ الطاعن بالقرار. كما تتوقف هذه المدة في حال تم اللجوء إلى اللجنة الودية، لتستمرَ من جديد، إما من تاريخ تبليغ قرار اللجنة الودية، أو من تاريخ انقضاء مدة الشهر قبل أن يصدرَ القرار[٦].

وتخضع الإجراءاتُ أمام هذه المحكمة لأحكام قانون الأصول المدنية، مع مراعاة ما وَرَدَ من أحكامٍ خاصة[٧].

فضلاً عن أن اللجوءَ للجنة التحكيم الطبي للاعتراض على قرار نسبة العجز يُعدُّ طريقاً اختيارياً للعامل المصاب.
[محكمة الإسكندرية الابتدائية، الدائرة ٨عمل مستأنف، القضية رقم٢٩ لسنة ١٩٦٧ جلسة ١٩٦٨/١/١٣] يُنظر: د.محم د حس ين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٦٨.

[1] BUHL. Michel. Op.cit. p 187.

[٢] المادة R 143-1CSS.
Handicap et accident du travail, le site des personnes handicapées. www.handroit.com.
تم إنشاءُ المحاكم الجديدة لقضايا العجز بموجب قانون ١٧ كانون الثاني لعام ٢٠٠٢ المنضوي ضمن المادة L 143-1al°1 CSS [Les nouveaux Tribunaux de contentieux de l'incapacité]، إذ تختص هذه المحكمة بالنظر في الاعتراضات المتعلقة بحالة العجز الطبيعي ونسبته، وحالة العجز الناجم عن إصابة العمل ونسبته، وحالة العجز عن العمل.
[المادة L 143-1 CSS].
كما يختَص هذا القضاء بالنظر في الطعن في قرار وجود العجز وبنسبته، فضلاً عن الطعن في قرارِ عدم القدرة على العمل فيم ا يتعلق بتطبيق أحكام تأمين الشيخوخة.
V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 905 et s.

[3] V. DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 901 et s.

[٤] يجوز اللجوء، بالنسبة إلى الإدعاءات الخاضعة للفقرة الثانية من المادة L 143-1 CSS، إلى اللجنة الودية. ويُعدُّ عدم صـ دور قرارٍ عن هذه اللجنة خلال مدة شهر قراراً ضمنياً بالرفض، وللمُعترِض اللجوءُ إلى القضاء المختص. [المادة R 143-1 CSS].

[٥] المادة L143-2 CSS.

[٦] المادة R 143-7 CSS.

[٧] المادة R 143-6 CSS.

وللمحكمةِ، بمبادرةٍ منها، أو بطلب الأطراف، أن تُقرِّر وجوبَ القيام بإجراءات الخبرة الطبية، أو بتحقيقٍ خاص حول إمكانية خضوع المصابِ لإجراءاتِ التوجيه المهني للمصاب وإمكانية تشغيله(١).

وتُصدِر المحكمة حُكمَها مُسبَّباً، ويُبلَّغ عن طريق ديوانها خلال مدة خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره، ويُعدُّ قابلاً للاستئناف(٢) أمام المحكمة الوطنية لقضايا العجز وتعرفة الاشتراك في تأمين إصابة العملCNITAT،(٣) التي تتألف من: رئيسٍ بمرتبة قاضٍ يُعيَّن لمدة ثلاث سنوات، ومن مساعديْن اثنيْن؛ الأول ممثلاً عن العمال، والثاني ممثلاً عن أصحاب الأعمال والعمال المستقلين(٤).

ويُقدَّم طلبُ الطعن خلال مدة شهرين، إما من تاريخ إبلاغِ المُعترِض بقرار المؤسسة التأمينية المتعلق بموضوع الطعن، أو من تاريخ عَدِّ القرار مرفوضاً ضمنياً في حال قُدِّمَ اعتراضٌ مُسبَق إلى اللجنة الودية(٥). كما تَقبل أحكامُ المحكمة الوطنية لقضايا العجز وتعرفة الاشتراك في تأمين إصابة العمل الطعنَ بالنقض(٦)، وذلك خلال مدة شهرين من تاريخ التبليغ(٧).

---

١ المادة CSS 143-13 R. وفي حال وجدت صعوبةٌ حول التكييف المهني للعجز الدائم الناجم عن الإصابة، تؤجّل المحكمة– بعد أخذ ملاحظات الأطراف– إصدارَ حكمها حول تقدير نسبة العجز انتظاراً لصدور قرار التكييف المهني.[المادة CSS 143-2 R].

٢ المادة CSS 143-14 R.

٣ المادة CSS 143-3 L.

وتتألف محكمة CNITAT من قسميْن، يختص الأول بالنظر في الاعتراضات على تعرفة الاشتراك في تأمين إصابة العمل –فيما عدا النظام الزراعي–، في حين يختص القسمُ الثاني بنظر الاعتراضات المتعلقة بحالة العجز ونسبته وحالة العجز عن العمل –فيما عدا النظام الزراعي– [المادة CSS 143-15 R].

٤ المادة CSS 143-3 L.

٥ المادة CSS 143-21 R.

٦ المادة CSS 144-4 L.

في حين تَنظر في النزاعات المتعلقة بنسب الاشتراك عن إصابة العمل ومنح الخفوضات أو فرض الاشتراكات الإضافية، كمحكمة درجةٍ أولى وأخيرة. [المادة CSS 143-4 L].

٧ المادة CSS 144-7 R.

المبحث الثاني

صورُ التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو الوفاة وقواعدُها المشتركة

بعد إجراء تقدير نسبة العجز الناجم عن إصابة العمل، يتم تحديد صورةِ التعويض الجزاف ي ع ن العجز الدائم المستحق للمصاب وفقاً لتلك النسبة، التي تُعبِّر عن عجزٍ دائم، جزئيٍ أو كامل.

وإضافةً إلى احتمال أن تكون إصابةُ العمل مميتةً، فإن صورة التعويض تتمثل إما ف ي تع ويض دُفعة واحدة، وذلك في حال لم تتجاوزْ نسبةُ العجز حدّاً معيناً، أو في معاشِ عجزٍ، أو معاشِ وفاة.

وإلى جانب هذا التعويض الأساسي يَستحق المصابُ تعويضاتٍ إضافية تختلف من قانونٍ إلى آخر، التي، وإنْ اتفقت بعض القوانين في النص عليها، فإنها تختلف ف ي تحديدِ شروط اس تحقاق تل ك التعويضات.

وعلى الرغم من تعدد صور التعويض الجزافي الدائم، فإن قواعدَ مشتركة تجمعُها وتُطبَّق عليه ا كلُها.

بناءً على ما سبق، سيُقسَم هذا المبحث إلى مطلبيْن:

المطلب الأول: صور التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو الوفاة.

المطلب الثاني: القواعد المشتركة لصور التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو الوفاة.

المطلب الأول– صور التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو الوفاة

لكلٍّ من قراريْ عَدِّ العجز كاملاً أو جزئياً وتحديد نسبة العجز أثرٌ في تحديد ص ورةِ التع ويض ومقدار مبلغه. فقد روعي في تحديدِ الصورة ومقدار المبلغ جسامةُ آثار الإصابة بين عجزٍ دائم، جزئيٍ أو كامل، والوفاة.

الفرع الأول– تعويض الدُفعة الواحدة Le Capital

كان تعويض الدُفعة الواحدة الذي لا يتصف بالدَّورية –كما تدلُّ التسمية –الصورةَ الوحيدة للتعويض الجزافي عن العجز الدائم الناجم عن إصابة العمل، وذلك وفق قانون ١٨٩٨ في فرنسا، والقانون رق م

٢٠٢ لعام ١٩٥٨، الذي كان مُطبّقاً في كلٍّ من سوريَة ومصر، إذ لم يكن نظامُ المعاشات قد وُجد بعدُ[١].

ويُستَحق تعويض الدُفعة الواحدة في حال لم تتجاوز نسبةُ العجز حدّاً معيناً، وهو الحَدُّ الذي يُعدُّ نقطةَ الانطلاق لاستحقاق المعاش.

ويَنتقد بعض الفقهاء هذه الصورةَ من التعويض، لِخروجها عن الغايةِ الأساسية لقوانين التأمينات الاجتماعية في توفير دخلٍ مناسب للمصاب العاجز عن العمل[٢].

إلا أن بعض القوانين تَحجب أصلاً استحقاقَ تعويضٍ نقدي عن إصابة العمل في حالة العجز الدائم إذا لم تتجاوز نسبة العجز حداً معيناً، وذلك على أساس عدم تأثير تلك النسبة الضئيلة من العجز في قدرة المصاب على القيام بالعمل.

وهو ما تبنّاه القانون السوري سابقاً، إذ اشتَرط لاستحقاق تعويض الدُفعة الواحدة ألا تقلَّ نسبة العجز عن ١٠%[٣]، فضلاً عن تعليق قانون العمل السوري السابق رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦ استحقاقَ تعويضٍ عن إصابة العمل على تجاوز مدة العجز عن العمل الثلاثةَ أيام، إذ تُعدُّ إصاباتُ العمل التي لا يتوافر فيها شرطُ المدة في حكم الأمراض الطبيعية، ويتقاضى العاملُ خلالها أجرته الكاملة – أيْ أجرة المرض الطبيعي وفق نص المادة ١٢٢ –[٤].

فليس للعامل المصاب، في هذه الحالة، الاستفادةُ من أحكام قانون العمل حول إصابة العمل، وإنما تُطبّق فيما يتعلق بالضرر الناجم عن الإصابة، قواعدُ المسؤولية المقرَّرة في القانون العام[٥].

ويُعلَّل تبني المشرع السوري السابق مبدأ عدم التعويض عن العجز الجزئي الذي تقلُّ نسبته عن ١٠% بنيَّته تحفيزَ العامل المصاب على تأهيل نفسه مهنياً، وعلى استغلال قدرته في الاستمرار في عمله بالكفاءة ذاتها، أو بممارسة مهنةٍ أخرى بالكفاءة ذاتها، طالما أن المؤسسة التأمينية ملتزمةٌ بتوفير وسائل التأهيل المهني للمصابين بعجزٍ جزئي عن العمل[٦].

---

[١] راجع المذكرة الإيضاحية لقانون التأمينات الاجتماعية السوري رقم ٩٢ تاريخ ٦-٤-١٩٥٩. يُنظر: قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، ص ٤١٦ وأيضاً: د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٤١، ونقض مصري رقم ٤٢٥ لسنة ٣٨ ق جلسة ١١/٢٣/ ١٩٧٤.

[٢] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٤٩٤.

[٣] المادة ٣١ – قبل تعديلها–: "إذا نشأ عن الإصابة عجزٌ مستديم لا تقلُّ نسبته عن ١٠% ولا تصلُ نسبته ٣٥% من العجز الكامل استحقّ المصابُ تعويضاً...".

[٤] راجع المادة ١٨٢. مذكورة لدى: هاني بيطار: التعويض على العامل في حال مرض المهنة، مجلة المحامون السورية/ دمشق، العدد ١٣ – شباط لعام ١٩٤٩ص ٢٨ وما بعدها.

[٥] المادة ٧٩ من القانون السوري رقم ٢٧٩. مذكورة لدى د. فرنان بالي، مرجع سابق، ص ٦٠.

[٦] تُنظر المذكرة الإيضاحية لقانون التأمينات الاجتماعية السوري رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩.

إلا أن القرار الوزاري رقم ١٠ لعام ١٩٦١ قد عَدّل هذا الوضع، وذلك بمنحه المصابَ اس تحقاقَ تعويض الدُّفعة الواحدة، وإنْ نجمَ عن الإصابة عجزٌ جزئي مستديم تقل نسبته عن ١٠% م ن العج ز الكامل[1].

وما تزال بعض قوانين الدول العربية تَشترط حدّاً أدنى لنسبة العجز من أجل اس تحقاق تع ويض الدُّفعة الواحدة، كالقانون الليبي، إذ لا يُرتِّب استحقاقَ أيِّ تعويضٍ نقدي عن إصابة العمل في حال ل م تَبلغ نسبة العجز ٥%[2]، بينما لا يَمنح القانون التونسي أيَّ تعويضٍ في حال لم تتجاوز نس بةُ العج ز ٥%[3]. ويُبرَّر ذلك الاتجاه بعدم تأثير هذه النسبة الضئيلة من العجز في قدرةِ المصاب المهنية[4].

وفي هذا الصدد، **نرى** أن تعليقَ استحقاق تعويض الدُّفعة الواحدة على تجاوز نسبة العجز حداً أدنى أمرٌ يفتقر إلى العدالة، فمهما كانت نسبةُ العجز ضئيلةً استحقَّ المصاب تعويضاً عنها بموج ب أحك ام القانون المدني، وهو المعيارُ الذي ينبغي أن يُقاس به مدى عدالة التعويض الجزافي عن إصابة العمل.

وعلى ذلك، لم يُعلِّق القانون الفرنسي استحقاقَ تعويض الدُّفعة الواحدة على تجاوز نسبة العجز حداً أدنى[5].

وتختلف القوانين في تحديد طريقة حساب تعويض الدُّفعة الواحدة، إذ ينص القانون السوري عل ى استحقاق العامل المصاب عن عجزه الدائم الناجم عن إصابة العمل، الذي لا تصل نسبته إل ى ٣٥%، تعويضاً يُعادل نسبةَ ذلك العجز مضروبةً في قيمةِ معاش العجز الكامل ع ن م دة خم س س نوات ونصف[6].

---

[1] المادة الثانية من القرار رقم ١٠ الصادر بتاريخ ٢٧-٣-١٩٦١: "يَستحق المصاب التعويضَ المحدَّد في المادة ٣١ م ن ق انون التأمينات الاجتماعية حتى ولو نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم تقل نسبته عن ١٠% من العجز الكامل" منشور في الجري دة الرسمية، العدد ٨٥ تاريخ ١٥-٤-١٩٦١، ص ٤٠٠. وتجدر الإشارة إلى أن صدورَ هذا القرار قد استندَ إلى التفويض الممن وح للوزير بموجب المادة ٨٢ في زيادة مزايا التأمين أو إضافة مزايا جديدة لها. راجع: مجموعة المب ادئ القانوني ة الت ي قررته ا الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع لمجلس الدولة معلقاً عليها من عشر سنوات - كانون الث اني١٩٦٠-ك انون الثاني١٩٧٠- ج١. إعداد: أحمد سمير أبو شادي، مؤسسة دار التعاون للطبع والنشر/ القاهرة، ١٩٧١، ص ٣٩٨ وما بعدها.

[2] الفقرة ب من المادة ١٧. يُنظر: د.علي حوات، مرجع سابق، ص ٧٨.

[3] الفصل ٤٢ من القانون التونسي.

[4] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦٢٤. وحُدِّدت هذه النسبة بـ ٥ % وفق القانون الدانمركي، وبـ ١٠% في القانون الايطالي، وبـ ١٥ % في القانون الأيسلندي. يُنظر: د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ١٨٣.

[5] المادة L. 431-1 CSS. إلا أنه يَحجب استحقاقَ هذه الصورة من التعويض عن بعض الفئات، كالطلاب. [الطلاب المنص وص عليهم في البندين a-b، الفقرة ٢ من المادة L 412-8].

[6] المادة ٣١.

أما بالنسبة إلى العامل المتدرج- بأجرٍ كان أو من دون أجر-[١] فيَستحقُ تعويضَ الدُفعة الواحدة في حال لم تتجاوز نسبةُ عجزه ٥٠%، ويُحسَب هذا التعويض وفق المعادلة الآتية:

"٧٥% من الحد الأدنى العام للأجر - بتاريخ ثبوت العجز أو الأجر المشـ ترَك عنـ ـه فـ ـي السـ ـنة الأخيرة أيُّما أفضل- x نسبة العجز x خمس سنوات ونصف".

وعلى ذلك، يتم حسابُ تعويض الدُفعة الواحدة، إما على أساس الحد الأدنى العام للأجر، أو علـ ـى أساس الأجر المشترَك عنه، وذلك وفق مصلحةِ العامل المتدرج[٢].

وتجدر الإشارة هنا إلى أن عمليةَ حساب تعويض الدُفعة الواحدة، وحساب صور التعويض الجزافي عن إصابة العمل عموماً، هي من صميمِ أعمالِ المؤسسة التأمينية فلا يتدخل فيها القضاء.

ويَربط القانون المصري أيضاً استحقاقَ تعويض الدُفعة الواحدة بنسبة العجز ذاتها، إلا أنـ ـه حـَ ـدَّد طريقةً مختلفة للحساب، إذ يتم ضربُ نسبةِ العجز في قيمة معاش العجز الكامل[٣]، وذلك عن مدة أربع سنوات[٤].

بينما حَدَّد القانونُ اللبناني نسبةَ العجز الجزئي بـ ٣٠%، ويُحسَب تعويضُ الدُفعة الواحـ ـدة علـ ـى أساس قيمة ثلاثة أقساط سنويةٍ من معاش العجز الجزئي، بافتراض استحقاق المصابِ المعـ ـاشَ علـ ـى أساس نسبةِ العجز الذي أُصيب به[٥].

أما القانون الفرنسي، فقد اشتَرط لاستحقاق تعويض الدُفعة الواحدة عـ ـدمَ تجـ ـاوز نسـ ـبةِ العجـ ـز ١٠%[٦]. وتُحدَّد قيمةُ هذا التعويض وفق مبالغَ جزافية تَردُ في جدولٍ خاص يُقوَّم كل سنة[٧]، إذ تتدرجُ تتدرجُ نسب العجز في العمود الأول منه من ١% حتى ١٠%، تقابلُها المبالغُ الجزافية المستحَقة.

---

[١] على الرغم من عدم استحقاق العامل المتدرج من دون أجر التعويضَ المؤقت -كما أسلفنا- فإنه يَستحق التعويضَ الجزافي الدائم عن إصابة العمل.

[٢] المادة ٤ من قانون ٧٨ لعام ٢٠٠١، المعدِّلة للمادة ٣٤.

[٣] المنصوص عليه في الفقرة الأولى من المادة ٥١.

[٤] المادة ٥٣.

[٥] البند ب من الفقرة ٢ من المادة ٣٥. وينص القانون الأردني على حكم مماثل من حيث نسبة العجز، ويُحسَب التعويض بما يعادل يعادل نسبةَ ذلك العجز من قيمةِ معاش العجز الكامل عن ستة وثلاثين شهراً، يؤدى دُفعةً واحدة. [المادة ٣٢].
أما وفق القانون السعودي، فيُستَحق تعويضُ الدُفعة الواحدة عن نسبة العجز التي تقلُّ عن ٥٠%، وذلك بما يُعادل ستين مرةً قيمـ ـةَ معاش العجز الجزئي [المادة ٣٢ من نظام التأمينات الاجتماعية]. بينما يمنح القانون التونسي تعويضَ الدُفعة الواحدة عـ ـن نسـ ـبة العجز التي تبلغ ٦% وتقل عن ١٥%، وبما يُعادل ثلاثةَ أضعاف المعاشِ المُستحق فـ ـي حـ ـال تجـ ـاوزت نسـ ـبةُ العجـ ـز ١٥%. [الفصل ٤٢].

[٦] المواد: L434-1CSS, R434-1 CSS, R431-1 CSS. وتجدر الإشارة إلى أن هذا التعويض لا يُمنح للمتطوّعين الذين تقوم الهيئات التابعين لها بالاشتراك عنهم اختيارياً في تأمين إصابة العمل. [R 743-5 CSS].

[٧] المادة L 434-1 CSS، والمادة D 434-1 CSS.

وتَزيد هذه المبالغ تبعاً لزيادة نسبة العجز، فيُستَحق تعويضُ دُفعةٍ واحدة مقداره ٣٨٥,١٠ يورو في حال بلغت نسبةُ العجز الدائم ١%، وبمبلغ ١٤٤٣,٥٥ يورو عن نسبة عجز ٤%، وبمبلغ ٢٧٤٢,٨٠ يورو عن نسبة عجز ٧%، وبمبلغ ٣٨٤٩,٨٤ يورو عن نسبة عجز ٩%[١].

الفرع الثاني– معاش العجز الدائم

La rente de l'incapacité permanente

تَتصف هذه الصورة من التعويض الدائم – خلافاً لتعويض الدُفعة الواحدة– بالاستمرارية والدورية، إذ يستحقه المصابُ المعاشَ دورياً حتى تاريخ وفاته[٢]، ثم ينتقلُ إلى المستحقين عنه قانوناً، وفق الأنصبة المحدَّدة. وعلى ذلك، يُعدُّ المعاشُ من التعويضاتِ طويلةِ الأجل.

وتتعدد صورُ معاش إصابة العمل تبعاً لنسبة العجز المستديم، فهو إما معاشٌ عن العجز الجزئي أو عن العجز الكامل، فضلاً عن المعاش المُستحَق في حال توفي المصاب عقب الإصابة مباشرةً، والذي يؤولُ إلى المستحقين عنه.

كما تختلف طرقُ حساب المعاش وفق الأساس الذي يقوم عليه، فإما أن يُحسَب تبعاً لنسبةٍ مئوية من الأجر– وهي الطريقة الغالبة–، أو تبعاً لمعاشٍ موحدٍ، وذلك على أساس فئاتِ الأجور، وتُتَّبع هذه الطريقة الأخيرة – كما سيأتي تفصيله– بالنسبة إلى فئاتٍ معينة، وقد يُحسَب المعاش تبعاً لمعاشٍ موحدٍ لكلِّ المستحقين من دون استثناء، ويُحدَّد مبلغه على أساس الحد الأدنى الغذائي[٣].

ويَرجع اختلاف طرق حساب المعاش ونسبته إلى اختلافِ الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية من دولةٍ إلى أخرى[٤].

بناءً على ما سبق، سنبحث –على التوالي– في صور هذا المعاش المتعددة: معاشُ العجز الجزئي الدائم، معاشُ العجز الكامل، ومعاشُ الوفاة.

أولاً– معاش العجز الدائم الجزئي

يُمثل معاشُ العجز الجزئي الدائم الصورةَ الثانية بعد تعويض الدُفعة الواحدة، وذلك وفق تدرُّج صور التعويض الدائم في سُلَّم نسبة العجز.

---

1 www.servicepubliclocal.com.

٢ يُدفع المعاش، وفق القانون التايلندي، لمدةٍ أقصاها خمس سنوات. يُنظر: د.محمد حسن فايق، مرجع سابق، ص ١٨٥.

٣ د.عامر سلمان عبد الملك: التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٣٨٥.

٤ سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥٣٣.

وتختلف القوانين في تحديد نسبة العجز التي يُستحق عنها معاش عجزٍ جزئي دائم[١]، فينص القانون السوري على استحقاق المصاب، في حال بلغت نسبةُ عجزه الجزئي الدائم الناجم عن إصـابة العمـل ٣٥%، معاشاً يوازي نسبةَ ذلك العجز من معاش العجز الكامل[٢].

وتَرِدُ قاعدةٌ خاصة تتعلق بالعامل المتدرج -بأجرٍ أو من دون أجر- إذ يُستحَق هذا المعاش في حال تجاوزت نسبةُ العجز ٥٠%. ويُحسَب المعاش إما على أساس الحد الأدنى العام للأجر، أو على أساس الأجر المشترَك عنه في السنة الأخيرة، أيُّما أفضل، وذلك بما يُعادل نسبةَ هذا العجز من معاشِ العجز الكامل المحسوب على أساس الحد الأدنى العام للأجر[٣].

وينص القانون المصري على حكمٍ مماثل، فيَستَحق المصابُ الذي تبلغ نسبةُ عجـزه ٣٥% فـأكثر معاشاً يعادل نسبةَ ذلك العجز من معاش العجز الكامل[٤].

وبالنتيجة، تتعدد طرق حساب معاش العجز الجزئي، فإما أن يَتحدَّد مبلغه بضربِ نسبة العجز فـي قيمة معاش العجز الكامل الدائم[٥]، كما في القانون السوري، المصري، اللبناني، والسعودي[٦].

ويؤدي الأخذ بهذه الطريقة إلى استحقاق المصاب معاشاً ضئيلاً لا يكفي لتغطية احتياجاته الأساسية، ويَظهر ذلك – على الأخص- في حال كانت نسبة عجزه مرتفعةً تَحول من دون إمكانِ قيامـه بعمـلٍ يوفِّر له دخلاً مُكمِّلاً[٧].

---

[١] ترتبط هذه النسبة – بطبيعة الحال- بنسبةِ العجز المُحدَّدة لاستحقاق تعويض الدُّفعة الواحدة.

[٢] المادة ٣٠. وتجدر الإشارة هنا إلى أن القانونَ السوري لا يمنح معاشاً أو تعويضاً عن العجز الجزئي عن الإصـابة الطبيعيـة، وإنما عن العجز الكامل الطبيعي فقط. بينما كان المصاب يَستحق، وفق القانون السوري السابق رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦، عن العجز الجزئي الدائم الناجم عن إصابة العمل تعويضاً على أساس العجز الكامل "يُحسَم منه نسبة مئويةٌ مساوية لمَا بقـي للمصـاب مـن القدرة على العمل". [المادة ١٨١].

[٣] المادة ٤ من قانون ٧٨ لعام٢٠٠١، المعدِّلة للمادة ٣٤ من القانون السوري.

[٤] المنصوص عليه بالمادة ٥١ – المادة ٥٢. وخلافاً للقانون السوري، يَمنح القانونُ المصري معاشاً فـي حالـة العجـز الجزئـي الطبيعي في حال ثبت عدم وجود عملٍ آخر للمصاب لدى صاحب العمل، بشرط أن يُحقِّق المصابُ ثلاثة أشـهر أو سـتة أشـهر اشتراكٍ في هذا التأمين. [الفقرة ٣ من المادة ١٨].

[٥] ففي حال بلغت نسبةُ العجز ٤٠% وكان متوسط أجر المصاب ٤٠٠٠، هناك حالتان: فإذا كان معاش العجز الكامل ١٠٠ % من الأجر، فمعاشُ العجز الجزئي يساوي حاصل ضرب ٤٠ % في ٤٠٠٠= ١٦٠٠، أما إذا كان معاش العجز الكامل محسـوباً بـ ٨٠% من الأجر، حُسِب المعاش بضرب ٤٠% في ٤٠٠٠ X٨٠%= ١٢٨٠.

[٦] الفقرة ٢ من المادة ٣١ من نظام التأمينات الاجتماعية: "...عائدةً شهرية تعادل حاصلَ ضرب النسبة المئوية لهذا العجز بعائـدة العجز الكلي المستديم التي كان يمكن أن يتقاضاها فيما لو كان عجزه كلياً".

[٧] مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية، مرجع سابق، ص ٩٧.

أما بالنسبة إلى الطريقة الثانية، فيُحسَب معاشُ العجز الجزئي على أساس ضرب نسبة العجز في متوسط الأجر. ويأخذ كلٌّ من القانونين التونسي والفرنسي بهذه الطريقة. فيُحسَب معاش العجز الجزئي، وفق القانون التونسي، بضرب الأجر السنوي في نسبة العجز(١).

أما وفق القانون الفرنسي، فيَستحق المصابُ بعجزٍ جزئي تتجاوز نسبته ١٠% معاشاً يُعادل الأجر السنوي مضروباً في نسبة العجز(٢).

إلا أن القانون الفرنسي يُخضع نسبةَ العجز – قبل ضربها في متوسط الأجر– إلى عمليةٍ خاصة، تُنقِص هذه النسبة أو تَزيدها تبعاً لجسامة نسبة العجز الحقيقية(٣)؛ فتُنقص بمقدار النصف للجزء من نسبة العجز الذي لا يتجاوز ٥٠%، وتُزاد بمقدار النصف للجزء الذي يتجاوز ٥٠%(٤).

فعلى سبيل المثال، إذا كانت نسبة العجز ١٦ % فتُنقص إلى ٨%، وإذا كانت ٦٠% فالجزءُ الزائد عن ٥٠%، وهو ١٠%، سيُزاد بمقدار النصف ليصبح ٢٠%(٥).

وتُطبَّق هذه القاعدة في حالة الحوادث المتعاقبة أيضاً، إذ يؤخذ في الحسبان، عند حساب المعاش المستحق عن الحادث الأخير، بمجموع كلِّ نسب العجز الدائم المحدَّدة سابقاً، سواء استحقَّت معاشاً أم تعويضَ دُفعةٍ واحدة، وذلك لتحديد الجزء من نسبة العجز، التي تَقِلُّ عن، أو تتجاوز، ٥٠%(٦).

---

١ يُنظر الفصل ٤٢ من القانون التونسي.

٢ وتُحسب المعاشات الممنوحة للمصاب بعجزٍ دائم ناجم عن إصابة عمل– أو للمستحقين عنه في حال وقعت الوفاة– وفق الأجر السنوي للمصاب [المادة L. 434-15 CSS]. وفي معرض حساب المعاش، يُقصد بالأجر الوارد في المادة R 436-1 CSS الأجر المقبوض بكامله من قِبل صاحب عمل أو أكثر خلال اثنيْ عشر شهراً قبل تاريخ التوقف عن العمل بسبب الإصابة.

[المادة R 434-29 CSS].

يُنظر فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجر السنوي والقواعد المتعلقة بحسابه، ص ٥٦٣ وما بعدها من هذه الأطروحة.

٣ المادتان: R 434- 1CSS, L434-2 CSS.

٤ المادة R434-2 CSS.

R 434-2 CSS: "La rente à laquelle a droit la victime en application du deuxième alinéa de l'article L. 434-2 est égale au salaire annuel multiplié par le taux d'incapacité préalablement réduit de moitié pour la partie de ce taux qui ne dépasse pas 50 %, et augmenté de la moitié pour la partie qui excède 50 %".

٥ وفي حال بلغت نسبة العجز ٣٠%، فالنسبة التي تستخدم في حساب المعاش هي ١٥%، أما في حال بلغت نسبة العجز ٧٥% فيؤخذ ناتج: ٥٠% X٠,٥ + ٢٥% X١,٥ = ٦٢,٥ %، وفي حال بلغت نسبة العجز ٧٠% فنسبة المعاش هي:

٥٠ %/٢ + ٢٠ X1,5= 25 % + ٣٠% = ٥٥ %.

٦ المادة R 434-2-1 CSS.

V. Circ. CNAM. Dr P.N° 72-2033 du 26 mai, Accidents du travail: Rentes et indemnités en capital. Protection sociale, Actualités sociales hebdomadaires, n° 2490, 19 janvier, 2007, p 30.

وتجدر الإشارة إلى أن القانونَ التونسي يتبنى هذه القاعدة أيضاً[١]، التي يترتب على تطبيقها أنه كلما زادت نسبة العجز الحقيقية تقلّص الفرقُ بينها وبين النسبة المُصحَّحة. أما في حال كان العجز كاملاً فتتطابق النسبتان، الحقيقية والمُصحَّحة[٢].

وقد تم اقتراح تعديل المادة L 434-2 CSS من القانون الفرنسي، بحيث يتم تقريب نسبة معاش العجز الجزئي من نسبة العجز الحقيقية، إلا أن مشروعَ هذا التعديل قد رُفض من قِبل اللجنة[٣].

ثانياً– معاش العجز الدائم الكامل

يُمثِّل معاش العجز الكامل الدائم الصورةَ الثالثة للتعويض الجزافي الدائم المُستحَق عن إصابة العمل[٤].

وتنص غالبية القوانين على العجز الكامل ذي النسبة المطلقة، فلا تُدخِل نسبةَ العجز –بطبيعة الحال– في حساب المعاش، وذلك على عكس الأجر. إلا أنها تختلفُ في تحديد نسبة الأجر، ذلك أن قيمةَ المعاش المُستحَق ترتبط بهذه النسبة، زيادةً أو نقصاناً.

فوفق القانون السوري، يُحسَب معاشُ العجز الكامل الدائم الناجم عن إصابة العمل على أساس ٧٥% من متوسط الأجر الشهري المشترَك عنه في السنة الأخيرة[٥].

---

[١] الفصل ٤٢: "... بعد تخفيضه للنصف بالنسبة إلى الجزء الذي لا يتجاوز ٥٠ % منه، وزيادةٍ للنصف بالنسبة إلى الجزء الذي يتجاوز ٥٠% منه".

[2] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 548.

ويرى الفقهاء الفرنسيين أن الفجوةَ بين النسبة المُصحَّحة ونسبة العجز الحقيقية تزيد بنقصانِ هذه النسبة الأخيرة وزيادة مبلغ الأجر.

V. Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.
"La combinaison du taux corrigé du salaire utile est d'autant plus éloignée du préjudice réel que l'incapacité réelle est faible et la rémunération élevée".

[٣] وذلك وفق نص المادة ٣٩ من مشروع قانون تحسين الوضع الصحي في العمل والوقاية من الأخطار المهنية

[Proposition de loi visant à améliorer la santé au travail des salariés et à prévenir les risques professionnels auxquels ils sont exposés]

الصادر بتاريخ ٢٠٠٧/١٠/٢٣، في الفصل الثامن VIII المتعلق بالتعويض الكامل عن إصابة العمل.www.senat.fr.

[٤] لا يقتصر مفهومُ العجز الكامل – وفق القانون السوري– على العجز المُطلَق المُعادل لـ ١٠٠%، إذ يُعدُّ تجاوزُ نسبة العجز ٨٠% عجزاً كاملاً بصورةٍ اعتبارية، فيأخذ حكمَ العجز الكامل الحقيقي من حيث استحقاق معاشِ هذا العجز.

[راجع الفقرة – و– من المادة ١].

إلا أن عَدَّ العجز كاملاً اعتبارياً لا ينفي قدرةَ المصاب على ممارسة عمل يتوافق وعجزه، ولا يؤثر قيامه بهذا العمل في استحقاقه معاشَ العجز الكامل الدائم على هذا الأساس. [رأي مجلس الدولة رقم ٤٦ تاريخ ٢٤-٢-١٩٧٦]. وتجدر الإشارة هنا إلى قرار المجلس الأعلى للرقابة المالية بعدم جواز إعادة العامل إلى عمله، أو إلى عملٍ آخر، إذا سَبق وخُصِّص بمعاش عجز كامل، وبعدم قبول اشتراكات العامل التأمينية إذا سبق وخُصِّص بهذا المعاش. [يُنظر تعميم المؤسسة التأمينية السورية رقم ٣-٤٧٦٢-ص، تاريخ ٢٦-٧-٢٠٠٩]

[٥] المادة ٢٩.

أما عن العامل المتدرج – بأجرٍ أو من دون أجر– فيَستحق معاشُ العجز الكامل المستديم بنسبة ٧٥%، إما من متوسط الأجر المشترك عنه في السنة الأخيرة، أو من الحد الأدنى للأجر بتاريخ ثبوت العجز، أيُّما أفضل[١].

وتتجاوز نسبةُ الأجر المُحدَّدة، وفق القانون المصري، النسبةَ الواردة في القانون السوري، إذ يُحسب معاشُ العجزِ المستديم الكامل على أساس نسبة ٨٠% من متوسط الأجر خلال مدةٍ مرجعية مُحدَّدة[٢].

ويورد القانون المصري قاعدةً خاصة حول استحقاق معاش العجز الكامل بالنسبة إلى بعض الفئات، كالعمال ممن لم تتجاوز سنهم الثامنةَ عشر، والمتدربين، والمتدرجين، والتلاميذ الصناعيين، والطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي والمُكلَّفين بخدمةٍ عامة، إذ تَستحق تلك الفئات، التي لا تتقاضى أجراً، معاشاً مُوحَّداً مقداره عشرة جنيهات شهرياً[٣].

أما القانون اللبناني، فقد حَدَّد معاشَ العجز الدائم الكامل الناجم عن إصابة العمل بثلثَيْ الكسب السنوي للعامل المصاب[٤]. بينما حُدِّدت بـ ٩٥% من الأجر وفق القانون الكويتي[٥].

---

١ المادة ٤ من قانون ٧٨ لعام ٢٠٠١، المُعدِّلة للمادة ٣٤. في حين حُدِّدت نسبةُ العجز، المتخذة أساساً لحساب معاش العجز الدائم الكامل – أو الوفاة– الناجم عن الإصابة الطبيعية، بـ ٤٠ % من متوسط الأجر الشهري المشترَك عنه في السنة الأخيرة، أو عن مدة التأمين إنْ قلت عن ذلك. ويُضاف إلى المعاش ٢% من متوسط الأجر الذي رُبط على أساسه، وذلك عن كل سنةٍ من سنوات الخدمة التي تلي السنةَ الأولى للاشتراك... [المادة ٦٤].

٢ وفق المادة ١٩ يسوّى معاش الأجر الأساسي، في حالات العجز والوفاة، على أساس المتوسط الشهري للأجور التي أديت على أساسها الاشتراكات خلال السنة الأخيرة من مدة الاشتراك في التأمين أو مدة الاشتراك في التأمين إنْ قلت عن ذلك. بينما حُدِّد معاشُ تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين من القانون المصري بجزءٍ واحد من خمسة وأربعين جزءاً من الأجر المنصوص عليه في المادة السابقة عن كل سنةٍ من سنوات مدة الاشتراك في التأمين... [المادة ٢٠].

٣ المادة ٥٤: "يكون معاش العجز الكامل أو الوفاة لمن لا يتقاضى أجراً من الفئات المنصوص عليها بالفقرة الثانية من المادة الثالثة عشرة جنيهات شهرياً"– ويُلاحظ أن المادة قد تناولت معاشَ العجز الكامل أو الوفاة من دون معاش العجز الجزئي، مما يَطرحُ السؤال حول إمكان تطبيقها بالنسبة إلى استحقاق هذا المعاش الأخير. **ونرى**–من جهتنا– أن سكوت المشرع المصري حول معاش العجز الجزئي يعني عدمَ استحقاق تلك الفئات المعاش إلا عن العجز الكامل.

ويَربط القانون اللبناني أيضاً حسابَ معاش العجز الجزئي الدائم بقيمةِ معاش العجز الدائم الكلي، ففي حال بلغت نسبةُ العجز ٣٠% يُستحَق "معاشُ عجزٍ يتحدَّد مقدارُه بحسب درجة العجز، وذلك بالنسبة للمعاش الذي كان يستحقه في حالةِ العجز الدائم أو الكلي". [البند أ من الفقرة ٢ من المادة ٣٥].

٤ الفقرة ١ من المادة ٣٥. ووفق القانون الأردني، يَستحق المصابُ راتبَ اعتلال شهري [المصطلح الذي يستخدمه القانون] يُعادل ٧٥ % من أجره الذي اتُّخذ أساساً لتسديد اشتراكاته، ويُزاد هذا الراتب بنسبة ٢٥% في حال احتاج المصابُ إلى المعونةِ الدائمة من الغير للقيام بأعباء حياته اليومية، وذلك بناءً على قرارٍ من الجهة الطبية التي يُعيِّنها المجلس. [راجع الفقرة أ من المادة ٣٠]، الموقع الرسمي للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الأردنية www.ssc.gov.jo.

٥ المادة ٤٢ من القانون رقم ٦١ لعام ١٩٧٦.

في حين تصل نسبةُ معاش العجز الكامل، وفق القانون السعودي، إلى ١٠٠% من متوسط الأجر الشهري الخاضع للاشتراك[1].

أما القانون الفرنسي، فلم يُحدِّد صراحةً نسبةَ معاش العجز الدائم الكامل، إلا أنها تبلغ ١٠٠% حُكْماً، ذلك أن نسبة العجز المُصحَّحة توافقُ نسبة العجز الحقيقية لدى حساب المعاش[2].

الفرع الثالث– معاش الوفاة

وهي الصورةُ الرابعة للتعويض الجزافي عن إصابة العمل. وتَتميز من الصور الثلاث الأخرى في أنها من حقِّ المستحقين عن العامل المتوفى المحدَّدين قانوناً.

ويجب التمييز هنا بين حالة وفاة العامل مباشرةً عقب إصابة العمل، وحالة وفاة صاحبِ معاش العجز الكامل أو الجزئي الناجم عن إصابة العمل، إذ تختلف صورةُ المعاش المستحق، فهي معاشُ الوفاة في الحالة الأولى، أما في الحالة الثانية، فهي معاشُ العجز الكامل أو الجزئي الذي يَنتقل من صاحب المعاش – العاملِ المصاب– إلى المستحقين عنه.

وتُساوي بعض القوانين بين نسبةِ معاش الوفاة ونسبة معاش العجز الكامل، وهو ما أخذ به القانون السوري، سواء فيما يتعلق بالعامل العادي، أم المتدرج بأجرٍ أو من دون أجر.

أما عن العامل العادي، فيَجمع النصُّ القانوني في الحُكم بين الإصابة التي يَنجم عنها عجزٌ كاملٌ مستديم، وتلك الإصابة التي تنجم عنها الوفاة[3]، إذ يُحسَب المعاش في كلتا الحالتيْن على أساس ٧٥% من متوسط الأجر الشهري المشترَك عنه في السنة الأخيرة.

وكذلك الحكم فيما يتعلق بالعامل المتدرج، إذ يَستحق معاشَ عجزٍ كاملٍ مستديم أو وفاة، الناجميْن عن إصابة عمل، بنسبةٍ واحدة، تَبلغ ٧٥% من متوسط الأجرِ المشترك عنه في السنة الأخيرة، أو من الحد الأدنى للأجر بتاريخ ثبوت العجز أو الوفاة، أيُّما أفضل[4].

---

[1] الفقرة ١ من المادة ٣١ من نظام التأمينات الاجتماعية.

[2] [١٠٠%: ٢٥% +٧٥ % = ١٠٠%]. ويُستحق معاش العجز الكامل بكامل الأجر في القانون البلجيكي، الإيطالي، الإسباني، والسويدي.

BLANDIN. Marie-Chantal. Op.cit. p 663.

[3] المادة ٢٩: "إذا نشأ عن الإصابة عجزٌ كاملٌ مستديم أو وفاة يُحسَب المعاش..... ".

[4] المادة ٤ من قانون ٧٨ لعام ٢٠٠١، المعدلة للمادة ٣٤.

كما يُساوي كلٌ من القانون المصري[١]، اللبناني[٢]، البحريني[٣]، الكويتي[٤]، والإم اراتي[٥]، ف ي المعاش بين حالتيْ العجز الكامل الدائم والوفاة.

وعلى العكس من ذلك، لا تُساوي بعض القوانين بين المعاشيْن، وإنما حَدّدت لكلٍ منهما نسبةً مختلفةً من الأجر، فيُحدِّد القانون الأردني معاشَ الوفاة بنسبة ٦٠% من الأجر[٦]، في حين تبلغ نسبةُ مع اش العجز الكامل ٧٥%[٧].

وفي حين يُحدِّد القانون الفرنسي معاشَ العجز الكامل بـ . ١٠٠% من الأجر، تبل غ نس بةُ مع اش الوفاة[٨] ٨٥%[٩] من الأجر السنوي للعامل المتوفى. وفي حال تجاوزت مجموعُ معاشات المس تحقين تلك النسبة، تُخفض المعاشاتُ بصورةٍ نسبية[١٠].

ولئِن اختلفت القوانين في تحديدِها مستحقي معاش الوفاة عن إصابة العمل[١١]، فإنها قد استندت في ذلك إلى فكرة إعالة العامل المتوفى للمستحق من دون القواعد المتعلقة بالإرث وفق ق وانين الأح وال الشخصية[١٢].

---

١ راجع المادة ٥١.

٢ يُحدّد معاشُ أصحاب الحق [المصطلح المستخدم في القانون] بثلثي الكسب السنوي للمضمون المتوفى وفي حال وُجد صاحب حق واحد يُخفّض هذا المعاش إلى ٥٠% من الكسب المذكور.[الفقرتان ١ -٢ من المادة ٤٠].

٣ المادة ٥٧. وذلك بنسبة ٨٠% من الأجر الخاضع للاشتراك.

٤ المادة ٤٢ من قانون ٦١ لعام ١٩٧٦.

٥ نص القانون الإماراتي في المادة ١٥١ من قانون العمل على ذلك صراحةً : "يكون مقدار التعويض المستحق دفعه للعام ل ف ي حالة العجز الكلي الدائم هو المقدارُ ذاته المُستحق في حالة الوفاة". وكذلك المادة ٦٦ من قانون المعاشات والتأمين ات الاجتماعي ة الإماراتي رقم ٧ لعام ١٩٩٩.

٦ الفقرة ب من المادة ٣٠.

٧ الفقرة أ من المادة ٣٠.

٨ للمستحقين عن وفاة إصابة العمل تعويض Pension ليس له صفةُ المعاش Rente [راجع الم ادة L 434-7 CSS] فتع ويضُ العجز الطبيعي مُحدَّد زمنياً [L 341-9 CSS]. أما في حال كانت الوفاة طبيعيةً، فليس للمستحقين معاش، بل تعويضُ دُفعة واحدة ضئيل، وذلك وفق أحكام التأمين من الوفاة التابع لفرع التأمين من المرض، يُعادل تسعين مرةً مبلغَ الأجر اليومي الأساس [R361-1 CSS]، فضلاً عن أنه تعويض مُحدَّدٌ بسقف. [R 361-2 CSS].

V. PELLET. Remi. Op.cit. p 404;DUPEYROUX. Jean-Jacques: Améliorer la législation des accidents du travail, faux problèmes et vrais impasses. Op.cit. p 685.

٩ المادة R 434 -16 CSS.

١٠ المادة L 434-14 CSS.

V. Accidents du travail: Rentes et indemnités en capital. Protection sociale, Actualités sociales hebdomadaires, n° 2490, 19 janvier, 2007, p 30;PRADIGANC. Frédérique. Op.cit. p 5.

١١ أو بسبب وفاة صاحب معاش إصابة العمل.

١٢ المادة ٨٣٦ من القانون المدني السوري: "١- تعيين الورثة وتحديد أنصبائهم في الإرث وانتقال أموال التركة إليهم تسري ف ي شأنها أحكامُ الشريعة الإسلامية والقوانين الصادرة في شأن الإرث والانتقال".

فقد تأثرت قوانين الدول العربية بالقوانين الأوربية، فلم تجعلْ للمعاش عند وفاة المصاب صفةَ الإرث، ومن ثَمَّ، لا يَخضع توزيعُ مبلغه لقواعد الإرث الشرعي[1].

وهو ما تأيَّد بقرار محكمة النقض السورية، إذ عَدَّت تعويضَ إصابة العمل حقاً شخصياً لِمن يَعولهم المتوفى، فلا يدخلُ في تركته[2].

أولاً– المُستحِقون وفق القانون السوري

يحصر القانون السوري صفةَ مُستحِق معاش الوفاة بكلٍّ من الأرملة، الأولاد[3]، الإخوة، والوالدين[4]. أما عن الأنصبة[5]، فقد حُدِّدت بموجب الجدول رقم ٣[6] المُلحَق بالقانون[7].

ويكتفي – فيما يتعلق بشرط الإعالة– بالإعالة الفعلية، وإنْ لم تكن واجبةً شرعاً[8]. كما لا تُشترط إقامة المُعال مع المُعيل في سكنٍ واحد، أو حتى أن يكون المتوفى مُعيله الوحيد[9]. ويُعتدُّ بتوافر شرط الإعالة بتاريخ الوفاة حصراً، لا بتاريخ وقوع الإصابة أو تاريخ ثبوت العجز[10].

---

١ سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦٢٦. إلا أن القانون الإماراتي أوجبَ توزيع تعويض إصابة العمل، في حال وقعت الوفاة، على الورثة طبقاً لأحكام الميراث في الشريعة الإسلامية. [المادة ٦٦، ومثلها المادة ٦٥ بالنسبة إلى الإصابة الطبيعية– من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية الإماراتي].

٢ حكمها الصادر بتاريخ ٤/٤/١٩٥٣ قرار أساس ٧٠٣، مجلة القانون لعام ١٩٥٣ الصادرة عن وزارة العدل السورية، اجتهادات المحاكم، ص ٤٩٦. وأيضاً: نقض سوري، مدنية رابعة، رقم ٩٩١ أساس ٣٢٤ تاريخ ١٦-١٠-١٩٨٥، مجلة القانون لعام ١٩٨٦، ص ٢٠٦.

وسنلاحظ لاحقاً ارتباطَ عنصر الإعالة، وجوداً وعدماً، بصفة المستحق. كما أن للإعالة مؤشراتٍ يستعين بها القانون لتحديد كلٍّ من صفة المُستحق وشروط الاستحقاق، كصغر السن، العجز، البطالة، صفة الطالب، أو عدم وجود مُعيل...

٣ ويُقصد بهم كلٌّ من البنين والبنات. ولا يشمل هذا المصطلح الأحفادَ.

٤ راجع المادة ٨٩. بينما حصر القانون اللبناني المستحقين، وفقاً لترتيب الأولوية، وبنسبٍ مختلفة، بكلٍّ من الزوج أو الزوجات الشرعيات، الأولاد، الوالدين، والإخوة. [المادة ٣٩].

٥ أما القانون السوري السابق رقم٢٧٩ لعام ١٩٤٦، فقد أورد أحكاماً مختلفة، إذ يَستحق عيال العامل الذي تسبَّبت إصابة العمل بوفاته تعويضاً يختلف مقداره تبعاً لعددهم؛ فإذا كان شخصاً واحداً، فيُحدَّد التعويض بنصف المبلغ الذي كان العامل يستحقه في حالة العجز الكامل الدائم، وتُضاف نسبة ١٥% إلى النصف المذكور عن كل شخصٍ آخر يخلفه العامل، بشرط ألا يتجاوز التعويض – في الأحوال كلِّها– ١٠٠% من تعويض العجز الدائم. [راجع المادة ١٨٣].

٦ والذي يَختلف عن الجدول رقم ٣ أ المتعلق بأنصبة مستحقي المعاش عن الإصابة الطبيعية والعجز والشيخوخة. وتجدر الإشارة هنا إلى أن القانون لم يُميِّز بين الذكر والأنثى فيما يتعلق بتحديد مقدار الأنصبة، وإنما مَيَّز بينهما في شروط الاستحقاق فقط.

٧ وقد تم تعديل الأنصبة المقرَّرة وفق الجدول بزيادتها إلى كامل المعاش في حالاتِ وجود زوجةٍ أو أكثر من ولدٍ واحد، وزيادتها في معظم الحالات الأخرى من الثمن إلى الربع تبعاً لدرجة قرابة المستحقين وعددهم [المذكرة الإيضاحية للمرسوم التشريعي رقم ١٠٤– ١٩٦٣]. يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٧٧٠.

٨ سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٣٨. وتجدر الإشارة إلى اشتراط القانون صراحةً إعالةَ المؤمن عليه لكلٍّ من الإخوة والأخوات والوالدين، من دون الأرملة والأولاد والبنات، وذلك لثبوتها شرعاً بالنسبة إلى الفئات الأخيرة.

٩ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص٧٧٤.

١٠ سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص١٤١.

فأما عن أرملة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، فيُشترط لاستحقاقها المعاشَ عدم الزواج أو ممارستِها عملاً أو مهنة[1].

ولا يُميَّز هنا بين أن تمارسَ عملاً أو مهنةً بتاريخ استحقاقها المعاش أو بعد هذا التاريخ، إذ تُعدُّ – في كِلتا الحالتين– من مستحقي المعاش أصلاً، إلا أن صرفَ المعاش يُقطع – في الحالة الأولى – بسبب ممارستها العملَ أو المهنة، بينما يُصرف – في الحالة الثانية – ابتداءً، ثم يُقطَع بتاريخِ القيام بأحدهما[2].

وفي حال قُطع صرف المعاش بسبب الزواج، تَستحق الأرملة منحةً تُعادل قيمةَ معاشها عن ستة أشهر[3].

وقد سَكَتَ القانون حول مسألة عودة صرف المعاش في حال توافرت شروطُ استحقاقه مُجدداً، كطلاق الأرملة أو ترمُّلها للمرة الثانية، أو توقُّفها عن ممارسة العمل أو المهنة.

إلا أن القرارَ الوزاري رقم ١٥ لعام ١٩٥٩[4] قد منح الأرملةَ حقَّ عودة صرف المعاش ابتداءً من تاريخ الطلاق، بشرط أن يقع الطلاق خلال مدة سنة من تاريخ الزواج، سواء حصل هذا الزواج قبل وفاة العامل أم بعدها[5]. إلا أن الأرملةَ المطلقة تُحرم حقَّها في المعاش إذا تزوجت مجدداً[6].

أما القرار رقم ١٣٨ لعام ١٩٦٦ فيُعيد صرفَ المعاش المُستحَق للأرملة في حال انقطعت عن ممارسة العمل أو المهنة. أما في حال كان لها موردٌ أو دخلٌ أو نفقةٌ من أيِّ جهة، فيخفَّض المعاش بقدر هذا المورد أو الدخل أو النفقة، ما لم يكن مجموعها لا يتجاوز مئة ليرةٍ سورية في الشهر[7].

وبذلك تكون السلطة التنفيذية قد منحت الأرملةَ، بإصدارها القرارَيْن المذكورين، حقوقاً لم يَمنحها القانون إيَّاها.

---

[1] المادة ٩٠.

[2] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٧٧٧.

[3] المادة ٩٧. وراجع اجتهاد المؤسسة رقم ع – ٣٢٦٩ ص أ تاريخ ١٦-١١-١٩٦٤. مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٨١٩.

[4] صدر القرار رقم ١٥ تاريخ ٩ تموز لعام ١٩٥٩، تطبيقاً للمادة ٩٠ من القانون مُحدِّداً الشروطَ والأوضاعَ المتعلقة بإعادة صرف صرف المعاش لكلٍّ من الأرملة، البنات، والأخوات.

[5] المادة الأولى من القرار رقم ١٥ لعام ١٩٥٩.

[6] المادة الثانية من القرار. وإذا كان للأرملة المطلقة نفقةٌ توازي المعاش سقط حقُّها فيه، وإذا قلَّت عنه صُرِف لها الفرقُ بينهما. [المادة الثالثة من القرار].

[7] المادة الأولى من القرار رقم ١٣٨ الصادر بتاريخ ١٩-٣-١٩٦٦. منشور في الجريدة الرسمية، العدد ١٣ لعام ١٩٦٦، ص ٣٨٦٩.

أما عن الأرمل، فقد كان القانون – قبل التعديل – ينص على استحقاقه المعاشَ وفق النصيب المُحدَّد له في الجدول إذا كان – في تاريخ وفاة زوجته – مصاباً بعجزٍ كاملٍ يَمنعه من مزاولـ ـة أيِّ مهنـ ـةٍ أو عملٍ يكتسب منه[١].

إلا أن تطبيقَ هذا النص القانوني قد عُطِّل بصدور القانون رقم ٧٨ لعام ٢٠٠١ الذي – بإضـ ـافته المادةَ ١٢٢ إلى القانون السوري – لم يَشترِط بالنسبة إلى الـ زوج والأولاد تـ وافرَ شـ روط اسـ تحقاق المعاش وفق المواد التي ذكرناها سابقاً [السن – البطالة – العجز] – أما في حال لم يوجـ ـد زوجٌ أو أولاد فلا ينتقلُ المعاشُ إلى سواهم من المستحقين، وإنما يُوزَّع على ورثتِها الشرعيين وفـ ـق قواعـ ـد الإرث الشرعي، وللدرجة الرابعة من القرابة.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن الظاهرَ عدم تناول نص المادة ١٢٢ من المعاشات سوى معاش المؤمن عليها التقاعدي، وهو ما يَستبعِد – وفق منطوق المادة – معاشَ إصابة العمل.

بيْدَ أن التعليماتِ التنفيذية للقانون رقم ٧٨ لعام ٢٠٠١، الصادرة بالقرار رقم ١٣ م و عن مجلـ ـس الوزراء تاريخ ١-٤-٢٠٠٢ نصَّت على خلاف ذلك، فلم تحصرْه بالمعاش التقاعدي، وإنما جاء شاملاً كلاً من معاشِ العجز والشيخوخة وإصابة العمل[٢].

وتُمثِّل هذه الأحكام خروجاً على الشروط المتعلقة باستحقاق المعاش، سواء بتعطيل شروط استحقاق المعاش بالنسبة إلى زوج وأولاد المرأة العاملة المتوفاة من جهة، أم بتطبيق قواعد الإرث الشرعي في حال عدم وجودهم، وذلك مراعاةً لأسرة المرأة العاملة التي تركتها وراءَها، فيورَّث المعـ ـاش – فـ ـي الأحوال كلِّها – إلى الزوج أو الأولاد، فضلاً عن أن المرأةَ لا تُعيل، بخلاف الرجل الذي قد يُعيل إخوته وأخواته ووالديه، فيَعدُّهم القانونُ من المستحقين في حال وفاته.

أما عن البنات والأخوات، فيُشترَط لاستحقاقهن المعاشَ عدم الزواج أو ممارستهن عملاً أو مهنة[٣]. مهنة[٣]. ويَشترط القانون صراحةً، فيما يتعلق بالأخوات، ثبوتَ إعالة المـ ؤمن عليـ ـه إيَّـ ـاهن خـ ـلال حياته[٤]، وذلك بخلاف البنات، بسبب ثبوت إعالتهن شرعاً.

وقد خصَّ القانونُ السوري[٥] البناتِ بحق عودة صرف المعاش لدى زوال سـ ـبب وقـ ـف صـ ـرفه بوقوع الطلاق أو الترمل، بشرط أن يقعَ أحدهما خلال مدة عشر سنوات علـ ـى الأكثـ ـر مـ ـن تـ ـاريخ الزواج، وذلك من دون الإخلال بحقوق بقية المستحقين عن صاحب المعاش[٦].

---

[١] المادة ٨٩.

[٢] "أ- يُورَّث المعاش المستحق للمؤمن عليها عند وفاتها إلى زوجها وأولادها وفق الأنصبة التأمينية الخاصة بهـ ـم والمحـ ـدَّدة فـ ـي الجدول رقم ٣ – لمعاش إصابة العمل – و٣ أ – لمعاش الشيخوخة والعجز والوفاة –".

[٣] المادة ٩٠.

[٤] المادة ٨٩.

[٥] ينتقد الفقهاء اللبنانيون غيابَ نصٍ صريح حول إعادة صرف المعاش في حال وقع الطلاق. يُنظر: حسـ ـين حمـ ـدان: الضـ ـمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٥١٤.

[٦] المادة ٩٠.

إلا أن القرارَ رقم ١٥ تاريخ لعام ١٩٥٩ – المذكور آنفاً– قد منحَ الأخوات هذا الحق، في حالة الطلاق من دون الترمل، بشرط أن يقع الطلاق خلال مدة خمس سنوات على الأكثر من تاريخ الزواج، سواء أكان الزواج قبل وفاة العامل أم بعدها[1].

وبناءً على ذلك، يكون القرار الوزاري قد مَنَحَ كلاً من الأرملة والبنت والأخت ميزةَ إعادة صرف المعاش في حال وقع الطلاق، على الرغم من أن القانونَ قد اختصَّ البنات فقط بهذه الميزة.

فضلاً عن مخالفةِ القرار المُددَ التي نصَّ عليها القانون، إذ اشترط وقوعَ الطلاق خلال سنةٍ من الزواج بالنسبة إلى الأرملة، وخلال خمس سنوات على الأكثر بالنسبة إلى البنت والأخت، سواء وقعَ هذا الزواج قبل وفاة العامل أم بعدها.

فمن جهةٍ، فتحديدُ مدة خمس سنوات بالنسبة إلى طلاق البنت يُخالف المدةَ المُحدَّدة في القانون، وهي عشر سنوات.

ومن جهةٍ أخرى، أضافَ القرارُ فئتَيْن – الأرملة والأخت– لم تُمنحا حقَّ إعادة صرف المعاش أصلاً.

كما نلاحظ عدم ذكر حالة **الترمل** بالنسبة إلى الأخت أو الأرملة، سواء في القانون أم في القرار، وذلك على عكس حالة ترمل البنات. وعلى ذلك، فلا يُعاد صرفُ المعاش بالنسبة إليهما في حالة ترملهما الثاني، وذلك لغياب نصٍ قانوني، أو حتى نص قرارٍ وزاري يُجيز ذلك.

فضلاً عن أن القرارَ قد تضمن حالةَ البنات والأخوات اللاتي توفى عنهن العامل وهنَّ متزوجات، فأجاز صرف المعاش لهنَّ في حال طُلِّقن خلال مدة خمس سنوات على الأكثر من تاريخ الزواج. ولَمَّا كان معاش الوفاة لا يُستحق أصلاً لغير المُعالاتِ من البنات والأخوات، فإنَّ من مؤدى القرار– وإنْ كنَّ لم يستحقيْن معاشَ الوفاة أصلاً لأنهن، بتاريخ وفاة العامل، متزوجاتٌ– جوازُ صرف المعاش لهنَّ في حال طُلِّقن خلال خمس سنوات من الزواج. وبهذا يكون القرار قد أضافَ حُكْماً جديداً إلى النص القانوني، في حين أنه جاءَ لينظمَ إعادةَ صرف المعاش لِمَن كان يستحقه أصلاً[2].

وبطبيعة الحال، تُحرَم الأخت أو البنت المطلَّقة المعاشَ إذا تزوجت مُجدَّداً[3].

وبموجب القرار رقم ١٣٨ لعام ١٩٦٦ يُعاد صرف المعاش المُستحَق لكلٍّ من البنت والأخت في حال انقطعن عن ممارسة العمل أو المهنة، أما في حال كان لهنَّ موردٌ أو دخلٌ أو نفقةٌ من أيِّ جهةٍ

---

[1] المادة الأولى. وقد قيَّد القرار عودةَ صرف المعاش بالنسبة إلى البنات بهذه المدة أيضاً، مُخالفاً مدةَ العشر سنوات التي نص عليها القانون في المادة ٩٠.

[2] كامل محمد بدوي، مرجع سابق، ص ٤١٩.

[3] المادة الثانية من القرار. يُؤيِّده كتابُ المؤسسة التأمينية رقم ٣-٧٨٢ ص تاريخ ٩-٢-٢٠٠٩. وإذا كان للأخت أو البنت المطلقة نفقةٌ توازي المعاش سَقَطَ حقُّها فيه، وإذا قلت عنه يُصرف لها الفرقُ بينهما. [المادة الثالثة من القرار].

كانت، فيُخفَّض المعاش بقدر هذا المورد أو الدخل أو النفقة ما لم يكن مجموعها لا يتجاوز مئة ليرة سورية في الشهر[1].

وبناءً على ذلك، يكون هذا القرار أيضاً قد عارض النصَّ القانوني، إذ أوجب إعادةَ صرف المعاش المُستحَق للأرملة والبنت والأخت في حال انقطعن عن ممارسة العمل أو المهنة.

لقد أنشأ هذا القرار سبباً لإعادة صرف المعاش – وهو الانقطاع عن ممارسة العمل أو المهنة– لم يتناولْه القانون أصلاً، فلم يمنحْ هذا الأخير البنتَ هذا الحق إلا في حال طُلِّقت أو ترمَّلت، فضلاً عن أن القرار منَحَ كلاً من الأرملة والأخت هذا الحقَّ، على الرغم من أن القانونَ لم يمنحهُما إيَّاه أصلاً ولأيِّ سببٍ كان بعدَ قطع صرفه بزوالِ سبب استحقاقه.

لقد تجاوزتْ السلطةُ التنفيذية في كلٍ من أحكام القرارين اللذيْن عرضنا أحكامَهما نطاقَ النص القانوني، سواء من حيث الفئات التي شملها، أم من حيث المُدِد التي حدَّدها، فمنحتْ حقوقاً لم يوردها القانونُ أصلاً.

وقد يُعزى سببُ تعارض نصِّ القرار رقم ١٥ لعام ١٩٥٩ مع نص القانون إلى صدور هذا القرار قبل تاريخ تعديل المادة ٩٠ بالقانون رقم ١٤٣ تاريخ ١٤-٨-١٩٦١، بخلاف القرار رقم ١٣٨ الذي صدرَ بعد تاريخ التعديل مُخالفاً –من دون مبرِّر–نصَّ المادة ٩٠ الحالي. وقد استمر تطبيقُ هذه القرارات من دون أن تُعدَّل بما يتوافق ونص المادة ٩٠ النافذ.

وفي هذا الصدد، **نرى** تصحيحَ هذا الوضع بإصدار قانون يُعدِّل المادة ٩٠، مانحاً كلاً من الأرملة والأخت ما مُنِحت البنت من ميزاتٍ، ومُضيفاً سبباً ثالثاً لإعادة صرف المعاش –إضافةً إلى الطلاق والترمل– وهو الانقطاع عن ممارسة العمل أو المهنة، فيَرقى ما نصَّ عليه القرار إلى مرتبة القانون، وتَعودُ الأمور إلى نصابها.

وكما هو الحكم بالنسبة إلى الأرملة، تَستحق البنات والأخوات في حال قُطِع صرف المعاش بسبب الزواج منحةً تُعادل قيمة معاشهن عن ستة أشهر[2].

أما عن الأولاد والإخوة، فقد علَّق القانون السوري استحقاقَهم المعاشَ على توافر شرط عدم تجاوز سن الحادية والعشرين.

---

[1] المادة الأولى من القرار رقم ١٣٨ تاريخ ١٩- ٣- ١٩٦٦.

[2] المادة ٩٧. وتجدر الإشارة إلى أن نصَّ المادة ٩٧ قد جاء طليقاً من غير مُقيِّد، والذي من مقتضاه منحُ من يتزوج من البنات أو الأخوات أو الأرامل منحةَ الزواج ولو عن الزواج الثاني متى كان قد أُعيد صرفُ معاشها وفق أحكام القرار رقم ١٥ لعام ١٩٥٩، ذلك أن الحكمةَ قائمةٌ في الحالتين، وهي مساعدتهن وتعويضهن في الوقت ذاته عن انقطاع معاشهن بهذا الزواج. يُنظر في ذلك: كامل محمد بدوي، مرجع سابق، ص ٤٢٠.

فقد اعتمدَ القانون معيارَ الإعالة، مُشتقّاً منه معاييرَ كعدم الزواج والبطالة، أما فيما يتعلق بـ الأولاد والأخوة فقد ربَط معيارَ الإعالة بعدم تجاوز الولد أو الأخ سناً معينة.

إلا أنه أورد استثناءيْن لهذه القاعدة، أوّلهما، أن يكون الولدُ أو الأخ مُستحق المعاش طالباً في أحد معاهد التعليم، وذلك إلى أن يتم سن الرابعة والعشرين. أما الاستثناءُ الثاني، فإصابتُه بعجزٍ كاملٍ يمنعه من الكسب، يُثبت بشهادةٍ من طبيب المؤسسة التأمينية، ويُستحَقُ المعاش حتى زوال العجز[1].

وبذلك تمتد السن المُحدَّدة في حال كان طالباً، إذ يُفترض ببلوغها بدؤه بممارسة عملٍ ليُعيلَ نفسه، في حين يُلغى شرطُ السن، لاستحقاق المعاش، في حال كان عاجزاً عن الكسب.

وتجدر الإشارة إلى أن القانون يَشترط صراحةً ثبوتَ إعالة المؤمَّن عليه للأخ خلال حياته[2].

وبناءً على ذلك، فالتحاقُ الأولاد والإخوة بعملٍ أو مهنةٍ قبل إتمام سن الحادية والعشرين لا يُشكل سبباً لوقف صرف معاشهم[3].

ويَستحق الأولاد، في حال توفيت الأم العاملة، النصيبَ المُحدَّد بالجدول رقم ٣ المرافق[4].

أخيراً، فيما يتعلق بالفئة الأخيرة من المستحقين، أيْ الوالدان، فيُشترط لاستحقاق الوالدة المعاشَ ألا تكون متزوجةً من غير والد المتوفى، وأن تثبتَ إعالةُ المؤمن عليه لوالديْه في أثناء حياته[5].

فقد تطلب القانونُ السوري إعالةَ العامل المتوفى صراحةً كشرطٍ لاستحقاقها المعاشَ، إلا أن تَطلُّب عدم زواج الوالدة من غير والد المتوفى يُعدُّ شرطاً خاصاً بالوالدة من دون الوالد، ومن ثمَّ، تمييزاً بينهما من حيث شروط الاستحقاق. ويبدو أن القانونَ قد أوردَ هذا الشرط بعِلَّة أن زواجَها الثاني يعني انتفاءَ حاجتها للإعالة، وبذلك، لا تَستحق معاشاً، فضلاً عن أن زواجَها يُعيق توافرَ الشرط الثاني، وهو إعالتُها من قبل العامل المتوفى في أثناء حياته.

ومن المهم أن نذكر هنا أن توافرَ أحد أسباب وقف صرف المعاش لأيٍّ من المستحقين المُحدَّدين قانوناً يستتبعُ إعادةَ توزيع كامل المعاش مُجدَّداً على بقية المستحقين، وفقاً للأنصبةِ الواردة في الجدول الملحق بالقانون[6].

---

[1] المادة ٩٠.

[2] المادة ٨٩.

[3] اجتهاد المؤسسة رقم ٢٨٥٨/٤/ ص تاريخ ١٩٦٨/٨/١، واجتهادها رقم ٣٠٥٣/١/ص آ تاريخ ١٩٦٣/١٠/٢١، مذكور لدى: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٤٥.

[4] المادة ٨٩.

[5] المادة ٨٩.

[6] المادة ٩٠ مكرر.

إلا أن قواعدَ استحقاق معاش الوفاة، المذكورة آنفاً، لا تُطبَّق على استحقاق تعويض الدُّفعة الواحدة، إذ يُوزَّع على المستحقين وفق أحكام المادة ٨٢ من قانون العمل الموحد[١].

وبالإضافة إلى معاش الوفاة المستحَق قانوناً يَمنح القرارُ رقم ١٤ تاريخ ٩ تموز لعام ١٩٥٩ المستحقين معونةً[٢]، وذلك في حال توفيَ صاحبُ معاش العجز[٣].

ويُشترَط لصرف هذه المعونة وقوعُ الوفاة خلال مدة خمس سنوات من تاريخ استحقاق أول دُفعةٍ من معاش العجز، وألا يزيدَ مجموعها على ٨٠% من مقدار المعاش الأصلي[٤].

وتُطبَّق أحكام المادة ٨٩ بالنسبة إلى تحديد مُستحقي المعونة، كما تُشترَط إعالتهم من قِبل صاحب معاش العجز[٥].

ويَستمر صرفُ هذه المعونة حتى تاريخ زوال شروط استحقاقها، أو بانقضاء عشر سنوات من تاريخ العجز، أيُّما أسبق[٦].

ثانياً– المُستحِقون وفق القانون المصري

كالقانون السوري، يَستند القانون المصري في تحديده المستحقين وشروطَ الاستحقاق إلى فكرة الإعالة. وتُماثِل أحكامه ما أخذ به القانون السوري، مع اختلافٍ في بعض التفاصيل.

فيَحصُر القانون المصري مُستحقي المعاش– في حال توفيَ المؤمَّن عليه أو صاحب المعاش– بكلٍّ من الأرملة، المطلَّقة، الزوج، الأبناء، البنات، الوالدين، الإخوة، والأخوات، بشرط أن تتوافرَ فيهم – بتاريخ الوفاة– شروطُ الاستحقاق. ويُوزَّع مبلغ المعاش طبقاً للأنصبة المقرَّرة بالجدول رقم ٣ الملحق بالقانون[٧].

---

[١] المادة ٨٩. وتُشترط لاستحقاقه الإعالةُ الفعلية، فلا يؤخذ سنُّ المُستحَق المُعال في الحسبان.[اجتهاد المؤسسة رقم ١٩٣٥/٤/ص آ تاريخ ١٩٦٤/٦/٢٥]. مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٧٨٢.

[٢] منشور في الجريدة الرسمية، العدد ١٥٤ تاريخ ٢٦-٧-١٩٥٩، ص ١٢. وقد صدر هذا القرار بموجب التفويض التشريعي الوارد في المادة ٨٨: "يجوز بقرارٍ من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بناءً على اقتراح مجلس الإدارة صرفُ معونةٍ للمستحقين بعد وفاة صاحب المعاش، وذلك بالشروط والأوضاع التي يقررها". ويُثير إلغاءُ هذه المادة سؤالاً حول قانونية استمرارِ تطبيق أحكام هذا القرار بعد إلغاء مصدر التفويض التشريعي.

[٣] فلا يمتد إلى حالة وفاة المؤمن عليه، نظراً لحَصْر تطبيق القرار على حالة وفاةِ صاحب معاش العجز.

[٤] المادة الأولى من القرار رقم ١٤ لعام ١٩٥٩.

[٥] المادة الأولى من القرار. إذ تُصرف المعونة وفق شروطِ وأوضاع صرف معاش الوفاة. [المادة الثانية].

[٦] المادة الثالثة. وتختلف معونة الوفاة، التي ينص عليها القرار، عن منحة الوفاة التي ينص عليها القانون المصري، فالأولى دورية؛ دورية؛ وإنْ كانت مؤقتة، بينما تُمنح الثانية لمرةٍ واحدة. راجع هامش ص ٥٦٠ من هذه الأطروحة.

[٧] المادة ١٠٤. وراجع: نقض مصري رقم ٩٢٥ لسنة ٥٢ ق جلسة ٢٣-٥-١٩٨٣ س ٣٤ ص ١٢٧٧.

فيُشتَرط لاستحقاق كلٍّ من الأرملة أو المُطلَّقة أن يكون عقد الزواج موثَّقاً أو ثابتاً بحكم قضائي نهائي، وأن يستمرَّ هذا الزواج – قبل الطلاق– مدةَ عشرين سنة، وألا يتوافرَ أيُّ دخلٍ يُعادل قيمة المعاش المستحق[1].

أما فيما يتعلق بالأرملة، فيُشترط أن يتم عقد الزواج قبل بلوغ المؤمَّن عليه أو صاحب المعاش سنَّ الستين، مع استثناءاتٍ معينة تُعطِّل هذا القيد[2].

ويُقطَع صرفُ المعاش عن الأرملة والمُطلَّقة عند زواجهن[3]، ليُعادَ صرفه في حال وقوع طلاق الأرملة أو ترمّلت مرةً أخرى، بشرط ألا تكون مُستحقةً معاشاً عن الزوج الأخير[4].

وفي هذا نصٌّ صريح يَمنح القانونُ بموجبه الأرملةَ والمطلَّقةَ حقَّ إعادةِ صرف المعاش، وذلك خلافاً للقانون السوري الذي سكتَ حول مَنحِ هذا الحق.

أما بالنسبة إلى الزوج، فيَستحق المعاشَ بتوافر الشروط الثلاثة: أن يتم الزواج قبل بلوغ المؤمَّن عليها أو صاحبةَ المعاش سنَّ الستين[5]، توثيقُ عقد الزواج، وألا يكون متزوجاً بأخرى[6].

في حين يُشتَرط لاستحقاق الأبناء الذكور المعاشَ عدم بلوغ سن الحادية والعشرين، ويورد القانون المصري، من مثل القانون السوري، استثناءاتٍ عدَّة على قاعدة السن، إذ تُستثنى حالاتٌ ثلاث، أوّلها، العجزُ عن الكسْب[7]، ثانيها، أن يكون الابن طالباً في مرحلة تعليمٍ لا تتجاوز مرحلةَ الحصول على مؤهّل الإجازة الجامعية أو ما يُعادلها، بشرط ألا يتجاوز سنَّ السادسة والعشرين[8]، وأن يكون متفرغاً للدراسة، أما الاستثناء الثالث، فهو حصولُه على مؤهّلٍ نهائي لا يُجاوز المرحلةَ المذكورة سابقاً من دون أن يلتحقَ بعملٍ أو يزاولَ مهنةً، ولم يبلغ سنَّ السادسة والعشرين بالنسبة إلى الحاصل على الإجازة الجامعية، وسنَّ الرابعة والعشرين سنة بالنسبة إلى المؤهّلات الأقل[9].

---

[1] المادة ١٠٥.

[2] راجع المادة ١٠٥.

[3] المادة ١١٣.

[4] المادة ١١٤.

[5] تَردُ استثناءاتٌ على هذه القاعدة. راجع المادة ١٠٦.

[6] المادة ١٠٦.

[7] يُشتَرَط لاستحقاق المعاش – من حيث المبدأ– توافرُ شروط الاستحقاق في تاريخ وفاة المؤمَّن عليه أو صاحب المعاش، إلا أن الابن يَستحق المعاشَ في حال ثبت عجزه عن الكسب بعد وفاة المؤمَّن عليه، كما لو كان عاجزاً قبل الوفاة. [نقض مصري رقم ٢٦٤٠ لسنة ٦٠ ق جلسة ٢٦-١-١٩٩٧ س ٤٨ ج١ ص ٢٠٧].

[8] إذ يُقطع صرفُ المعاش في حال التحق بعملٍ أو زاول مهنةً، أو بلغ سنَّ السادسة والعشرين أيُّما أقرب. [المادة ١١٣].

[9] المادة ١٠٧. إذ يُقطع صرفُ المعاش في حال التحق بعملٍ أو زاول مهنةً، أو بلغ سنَّ السادسة والعشرين أو سنَّ الرابعة والعشرين وفق المؤهّل العلمي، أيُّما أقرب. [المادة ١١٣].

وخلافاً للقانون السوري، تُصرف للابن في حال قُطع المعاش منحةٌ تعادل معاشَ سنة، بحدٍّ أدنى مقداره ٢٠٠ جنيه، ولمرةٍ واحدة فقط[١].

أما البنت، فيُشترط لاستحقاقها المعاشَ عدم الزواج[٢]. وتَستحِق- في حال قُطِع صرفُه- منحةً تُعادل المعاشَ المُستحَق عن مدة سنة، بحدٍّ أدنى مقداره ٢٠٠ جنيه، تُصرَف لمرةٍ واحدة فقط[٣]. ويُعاد صرفُ المعاش في حال طُلِّقت البنت أو ترمَّلتْ بعد وفاة المؤمَّن عليه[٤].

أما عن الإخوة والأخوات، فيُشترَط لاستحقاق المعاش - بالإضافة إلى شروط استحقاق الأبناء والبنات- ثبوتُ إعالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش إيَّاهم[٥].

ويُقطع صرفُ المعاش عن الأخوات في حال تزوَّجن، وتُصرف منحةٌ تعادل المعاشَ المستحق لمدة سنة، وذلك بحدٍّ أدنى مقداره ٢٠٠ جنيه، تصرف لمرةٍ واحدة أيضاً[٦].

كما يُعاد صرفُ المعاش في حال طُلِّقت الأختُ أو ترمَّلت[٧].

وتجدر الإشارة هنا إلى تطبيق حالات قطع صرف المعاش التي تُطبَّق على الأبناء فيما يتعلق بالأخوة أيضاً[٨].

وخلافاً للقانون السوري، تُصرَف في حال قطع المعاش عن الأخ منحةٌ تُعادل معاشَ سنة، وذلك بحدٍّ أدنى مقداره ٢٠٠ جنيه، ولمرةٍ واحدة[٩].

ويُعاد صرفُ معاش الابن أو الأخ في حال ثبت عجزهما عن الكسْب[١٠].

وفي الأحوال كلِّها، يوقَف صرفُ المعاش المُستحَق في حالتيْن: إما بالالتحاق بأيِّ عملٍ يدرُّ دخلاً صافياً[١١] يُعادل قيمةَ المعاش أو يَزيد عليه، أما إذا نقصَ الدخل عن المعاش صُرِف إليه الفرق.

---

١ المادة ١١٣. ويُفوِّض نصُّ المادة وزيرَ التأمينات بإصدار قرارٍ يُنظم شروطَ وقواعدَ صرف هذه المنحة.
كما يُقطع صرفُ المعاش وفق هذه المادة أيضاً في حال توافرت شروطُ استحقاق معاشٍ آخر، مع مراعاة أحكام المادتين ١١٠-١١٢.

٢ المادة ١٠٨.

٣ المادة ١١٣.

٤ المادة ١١٤.

٥ وذلك وفقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرارٌ من وزير التأمينات. [المادة ١٠٩].

٦ المادة ١١٣.

٧ المادة ١١٤.

٨ راجع المادة ١١٣.

٩ المادة ١١٣.

١٠ المادة ١١٤.

١١ يُقصد بالدخل الصافي هنا مجموعُ ما يَحصل عليه العامل محسومةً منه حصتُه في اشتراكات التأمين الاجتماعي والضرائب في تاريخ التحاقه بالعمل ثم بتاريخ كانون الثاني من كلِّ سنة.

أما الحالة الثانية لوقف صرف المعاش المُستحق، فمزاولةُ مهنةٍ تجاريةٍ أو غير تجاريةٍ مُنظَّمة بقوانينَ أو لوائح، وذلك لمدة تزيد عن خمس سنوات متصلة. ويعود الحقُّ في صرف المعاش في حال تركْ مزاولة هذه المهنة، وذلك ابتداءً من أول الشهر التالي لتاريخ تركها[١].

ولاستحقاق الوالديْن المعاشَ، فبخلاف القانون السوري، لم يتطلب القانونُ المصري شروطاً خاصة[٢] لاستحقاق الوالد أو الوالدة معاشَ الوفاة. فلهذه الأخيرة الحقُّ في المعاش، وإنْ كانت متزوجةً من غير والد المؤمَّن عليه أو صاحبِ المعاش.

وفي حال توفيَ أحد مستحقي المعاش، فإن نصيبَه يؤولُ إلى بقيةِ المستحقين من فئته[٣].

ثالثاً- المُستحِقون وفق القانون الفرنسي

قاعدةُ تحديد المستحقين متبناةٌ من قِبل المشرع الفرنسي أيضاً، إذ يَحصرهم بكلٍّ من الزوج أو الزوجة، الأولاد، الفروع، والأصول؛ مع اشتراطه ثبوتَ إعالةِ الفئة الأخيرة-أيْ الأصول- من قِبل المؤمن عليه في تاريخ وقوع الإصابة[٤].

فخلافاً للقانون السوري، لم يمنحْ القانون الفرنسي الإخوةَ المعاشَ، وإنْ تمَّت إعالتُهم من قِبل العامل المتوفى. إضافةً إلى أن المصطلحات الواردة في القانون الفرنسي تتميز بالاتساع، فمصطلحا "الفروع" و"الأصول" أوسعُ نطاقاً من مصطلحيْ "الأولاد" و"الوالديْن" الوارديْن في القانونيْن السوري والمصري.

كما يتسع مصطلحُ الزوج كمُستَحقٍ، فيشمل الرفيقَ الشريك في المعيشة، أو من يربطه بالمتوفى عقدٌ مدني بالتضامن.

وكالقانونيْن السوري والمصري، تختلف نسبةُ المعاش المستحق، وفق القانون الفرنسي، تبعاً لصفةِ المستحق وترتيبه وفق الأولوية[٥].

فيُشترَط لاستحقاق الأرملة أو الأرمل المعاشَ أن يكون تاريخ عقد الزواج أو العقد المدني أو وضع المعيشة المشتركة سابقاً على تاريخ وقوع إصابة العمل، أو قبل الوفاة بسنتيْن على الأقل[٦]. إلا أنَّ توافرَ تلك الشروط يُعطَّل في حال وُجد ولدٌ أو أكثر[٧].

---

[١] المادة ١١١.

[٢] "يَستحق الوالدان ثلثَ المعاش للواحد منهما أو للاثنين في حال عدم وجود أرملةٍ أو زوج". [نقض مصري رقم ٢٤ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٥-١٢-١٩٨٦ س ٣٧ ص ٩٧٤].

[٣] نقض مصري رقم ٢٤ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٥-١٢-١٩٨٦ س ٣٧ ص ٩٧٤.

[٤] المادة L 434-8 CSS.

[5] BUHL. Michel. Op.cit. p 165.

وإذا كان المصابُ المتوفى صاحبَ معاش أو معاشاتٍ عدّة بسبب وقوع حادث عمل سابق، وكان يتلقى أجراً أقل من ذلك الذي كان سيتلقّاه فيما لو لم تقع تلك الحوادث، يَحُل هذا الأجر الأخير مَحَلَّ الأجر المقبوض حقيقةً وذلك لحسابِ معاشات المستحقين.

[المادة R 434-17 CSS].

[٦] المادة R 434-10 CSS.

[٧] المادة L434-8 CSS.

ويُوقف استحقاق المعاش في حال تمَّ الزواج مجدداً، ما لم يوجد أولاد. ويُعاد صرفُه سواء في حال وقع الطلاق أم الانفصال الجسدي أم الترمل للمرة الثانية(١).

في حين يُقطع صرفُ المعاش في حال أُدين الزوج- أو الزوجة- بجريمة هَجْر الأسرة، إذ يُحجب عنه استحقاقُ تعويضاتِ إصابة العمل، وكذلك في حال سُحِبت منه السلطةُ الأبوية. وفي هذه الحالة، ينتقل نصيبُه في المعاش إلى الأولاد والفروع المحدَّدين(٢).

ويُزاد المعاش بمقدار نسبة ٢٠% في حال بلغ هذا المُستحق سنَّ الخامسة والخمسين، أو كان مصاباً بعجزٍ تبلغ نسبته ٥٠% على الأقل لمدة ثلاثة أشهر(٣).

وقد وسَّع القانون الفرنسي مصطلحَ المُستحِق بالنسبة إلى الأولاد أيضاً، إذ يَشمل كلاً من الأولاد الشرعيين، المتبنين، والطبيعيين(٤)، والفروع - خلا الأولاد-، كما يَشمل الأولادَ المستقبَلين، في حال كانوا محرومين من الدعم الطبيعي وتمَّت إعالتهم من قِبل المؤمَّن عليه.

ويُعلِّق القانون الفرنسي أيضاً استحقاقَ الولد(٥) المعاشَ على عدم تجاوزه سنَّ العشرين(٦). إلا أنه يَستحق المعاش، وإنْ تجاوز تلك السن، وذلك في حال كان مرتبطاً بعقد تدرج، أو كان يُتابع دراسته، أو طالبَ وظيفة سُجِّل قيْده لأول مرةٍ لدى الوكالة الوطنية للتوظيف ANPE، أو كان غير قادرٍ على القيام بعملٍ مأجور بسبب العجز الدائم، أو لإصابته بمرضٍ مُزمن(٧).

أما عن استحقاق الأصولِ المعاشَ، فيُشترط، في حال لم يوجد زوجٌ أو أولاد، إثباتُ استحقاقهم نفقةَ الإعالة، أما في حال وُجد زوج أو أولاد، فيُشترط لاستحقاق الأصولِ المعاشَ ثبوتُ إعالتهم من قِبل المؤمَّن عليه(٨).

---

١ المادة L 434-9 CSS.

٢ المادة L 434-8 CSS. ويَبلغ نصيبُ الزوج أو الزوجة من المعاش نسبةَ ٤٠% من الأجر السنوي [المادة R 434-10 CSS].

٣ المادة R 434-10 CSS. ويُعدُّ الزوج عاجزاً عن العمل في حال بلغت نسبةُ عجزه ٥٠% ولم يستطع توفيرَ دخلٍ لدى ممارسته أيَّ مهنةٍ كانت- يتجاوز نصفَ الحد الأدنى للأجر.[المادة R 434-10CSS].

٤ المادة L 434-10CSS.

٥ ويُقصد بالأولاد: البنين والبنات.

٦ المادة R 434-15 CSS.

٧ المادة L 434-10 CSS. ويَستحق يتيمُ الأب أو يتيم الأم -في حال توافرت شروط الاستحقاق- معاشاً بنسبة ٢٥% في حال كانوا اثنين، وبنسبة ٢٠ % في حال تجاوزَ عددهم الاثنان، وتُزاد النسبة إلى ٣٠ % في حال كان الولد يتيمَ الأبوين عند وفاة المصاب، أو بعد هذه الوفاة. [المادة R 434-15 CSS].

ويَستحق الأولاد نسبةً محدَّدةً من المعاش، وتَزيد هذه النسبة في حال كانوا يتامى الأب والأم في تاريخ الوفاة أو أصبحوا كذلك لاحقاً، وتزيدُ نسبة المعاش، في هذه الحالة، تبعاً لزيادة عدد الأولاد المستفيدين. [المادة L 434-10 CSS].

8 Cass.soc 6 févr. 1967: Bull. Jur. F.N.O.S.S. 1967, n° 25, G. 136; Bull.civ. IV, n° 135, p 112, La jurisprudence française 1807-1967. Tome I./Paris. 1968. p 36.

ويُحجَب استحقاقُ المعاش عن الوالديْن في حال تَمَّت إدانتهما بعدم القيام بالالتزامات الأسرية، كهجر الأُسرة أو بالتجريد من سلطةِ الأبوة أو الأمومة[1].

وبالإضافة إلى معاش الوفاة، يَمنح القانون الفرنسي تعويضَ دُفعة واحدة يُعادل تسعين مرةٍ مبلغَ الأجر اليومي للمتوفى، أو ثلاثةَ أشهر من الأجر[2].

ولمبلغ هذا التعويض حدّان أدنى وأقصى، بين ١-٢٥% من مبلغ سقف الضمان الاجتماعي[3]، ويُشترط لاستحقاقه أن يكون المؤمَّن عليه المتوفى على رأس عمله قبل ثلاثة أشهر على الأقل من وقوع الوفاة، وتُحدَّد أولويةُ استحقاق هذا التعويض وفق الإعالة الكلية أو الجزئية من قِبل المؤمن عليه، وإلا فيَستحقُه الزوجُ أو الشريك وفق عقدٍ مدني بالتضامن، وإلا فللفروع، فإنْ لم يوجد، فيُمنح للأصول[4].

الفرع الرابع- التعويضات الإضافية

أولاً- المساعدات المالية الخاصة

للمساعدات المالية الخاصة صورٌ ثلاث، وذلك تبعاً لسببِ منحها. فتُستحقُ مساعدةٌ مالية عند زيادة الأعباء الأسريَّة، أو بسبب حاجة المصاب لمعونةِ شخصٍ آخر، أو في حال أدى العجز الجزئي الدائم الناجم عن إصابة العمل إلى إنهاء عقد العمل.

ولا تقتصر الصورتان الأولى والثانية من المساعدة المالية على العمال المصابين بإصابةٍ مهنية، إذ تُستحَق في حالة الإصابة الطبيعية أيضاً، وذلك خلافاً للصورة الثالثة، التي تُعدُ إحدى صور الرعاية الخاصة لضحايا إصابة العمل.

ففيما يتعلق بالصورة الأولى للمساعدة المالية، ينص القرار الوزاري السوري رقم ١٣٦٤ تاريخ ١٠-١٢-١٩٧٥ على استحقاق المساعدةِ المالية الأسريَّة لكلٍ من أصحاب معاشات العجز الكامل والجزئي الناجمين عن إصابة عمل[5]، وذلك عن أفراد أُسرهم، وفق شروطٍ معينة حَدَّدها القرار[6].

---

[1] المادة L 434- 13 CSS. وقد حَدَّد القانون معاشَ الأصول بنسبة ١٠% من الأجر السنوي للمتوفى [المادة R 434-16 CSS].

[2] المادتان: L 361-1 CSS , R 361-1 CSS.

[3] المادة R 361-2 CSS، ووفق السقف السنوي المُحدَّد لعام ٢٠٠٩ فنسبةُ ١% تقابل مبلغَ ٣٤٤ يورو، ونسبةُ ٢٥% تقابل مبلغَ ٨٥٧٧ يورو.

[4] المادة L 361- 4 CSS.

[5] الفقرة أ من المادة الأولى. كما تُمنح هذه المساعدة لأصحابِ معاشات الشيخوخة والعجز الكامل والمؤقت الناجميْن عن الإصابة الطبيعية [الفقرتان ب-ج من المادة الأولى] القرار منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢٣ تاريخ ٩-٦-١٩٧٦، ص ١٢٤٤.

[6] راجع المادة الثانية والسادسة من القرار.

وقد حُدِّد مبلغ هذه المساعدة بموجب المرسوم التشريعي رقم ٣٣ لعام ٢٠٠٢ [١]. ويُمنح دوريـ اً كـ لَّ شهر بتاريخ صرف المعاش[٢].

أما الصورة الثانية للمساعدة المالية، التي تُستحق بسبب حاجة المصاب لمعونة شخصٍ آخر[٣]، فقد تناولها القرار الوزاري السوري رقم ١٠٨٦ لعام ١٩٨٢[٤]، إذ خصَّ العمالَ المصابين بعجزٍ ناجم عن إصابة عمل، احتاجوا بسببه إلى مساعدة الغير في أمورهم الحياتية اليومية، بمساعدةٍ ماليـ ةٍ شـ هرية مقدارها ١٠٠ ل.س، بشرط تعذر الاستغناء عن تلك المساعدة بالعلاج الطبي[٥].

ونرى، في هذه الصدد، مَدَّ نطاقِ منحِ هذه الصورة من المساعدة المالية ليشملَ حالةَ العاجز الـ ذي يُعيلُ أولاداً، وذلك لِمَا تتطلبه تلك الإعالة من نفقاتٍ قد تفوقُ ما تتطلبه حاجةُ العاجز لمعونة الغير.

وقد تناولت بعض القوانين العربية هذه الصورة من المساعدة، فيَمنح القانون اللبناني لِمن تقاضـ ى معاش عجزٍ دائم واحتاج إلى معونةٍ مستمرة من الغير تعويضاً إضافياً[٦].

كما يَمنح القانون المصري كلاً من صاحب معاش العجز الكامل المستديم والولد العاجز عن الكسب إعانةَ عجزٍ بنسبة ٢٠ % شهرياً من قيمة ما يستحقه من معاش، في حال ثبتت حاجته إلـ ى معاونـ ةٍ دائمةٍ من قِبل الغير للقيام بأعباء حياته اليومية. ويُوقَف صرفُ تلك الإعانة في حال التحق بعمـ لٍ، أو زال سبب منحها، أو في حال وقعت الوفاة[٧].

---

[١] وقد كان مبلغ هذه المساعدة قد حُدِّد سابقاً بـ . ٢٥ ليرة سورية. راجع القرار رقم ١٤٣٥ تاريخ ١-١-١٩٩٣.

[٢] وفق المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم ٣٣ لعام ٢٠٠٢ حُدِّد مبلغُ التعويض العائلي عن كل فردٍ من أفراد العائلة كما يأتي: ٣٠٠ ل.س للزوجة الواحدة، ٢٠٠ ل.س للولد الأول، ١٥٠ ل.س للولد الثاني، ١٠٠ ل.س للولد الثالث. مرسوم منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢١، ص ١٢٨٥.

[٣] عرَّفت المادة ١٦ من القرار رقم ٣٩٨ لعام ١٩٩١ المصابَ الذي يحتاج إلى معونة الغير بالمصابِ بالأمراض والعاهات التـ ي تمنعه من قضاء حاجاته الطبيعية الأساسية، كتناول الطعام والتبوُّل والتبرُّز.

[٤] المادة الأولى من القرار رقم ١٠٨٦ الصادر بتاريخ ١٧-١٠-١٩٨٢. ومثله القرار رقم ٦٨٧ تاريخ ٢٤-٦-١٩٨٢. [المعـ دِّل للقرار الوزاري رقم ١٢٤٨ لعام١٩٦٧].

[٥] نصت المادة ١٨٠ من القانون السوري السابق رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦ على إحدى صور هذه المساعدة المالية، إذ مَنح هذا القانون القانون العاملَ المصاب بعجزٍ دائمٍ كامل ناجمٍ عن إصابة العمل تعويضاً يُعادل أجرَ ٥٠٠ يوم عمل، في حال لم تقـ لّ سـ نه عـ ن الستين. ويُضاف إلى هذا التعويض أجر شهرٍ عن كل سنة من عمر المصاب تنقص عن الستين، وذلك حتى سن الثانية عشر مـ ن العمر.

وبناءً على ذلك، فقد ربط هذا القانون مبلغ التعويض بسن المصاب وفق علاقة عكسية، فيزيد مبلغ التعويض كلما صغر سنه، ومن ثَمَّ، كلما طال أثر العجز الكامل الدائم في تفويت فرصة العمل بالنسبة إلى العامل المصاب.

[٦] ويُحدَّد مقدار هذا التعويض وفق النظام الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. راجع الفقرة ٤ من المادة ٣٥.

[٧] المادة ١٠٣ مكرر. وقد صدر قرار وزير التأمينات رقم ١٥٩ لعام ١٩٨٠، منظماً قواعدَ وإجراءاتِ صـ رف إعانـ ة العجـ ز. منشور في الوقائع المصرية رقم ٢١١ تاريخ ١٤-٩-١٩٨٠.

أما القانون الليبي، فيُجيز، في هذه الحالة، زيادةَ المعاش ضمن سقفٍ لا يتجـاوز ٢٥ %. وتُحـدَّد نسبة الزيادة تبعاً لنوع الخدمة التي يحتاجها صاحبُ المعاش ووفق ما تُبيِّنه اللوائح(١). في حين يُـزاد المعاش، وفق القانون السعودي، بنسبةِ ٥٠%، بشرط ألا تتجاوز قيمةُ الإعانة ٣٥٠٠ ريال شهرياً(٢).

بينما يُزاد معاشُ العجز الدائم الكامل بنسبة ٤٠%، وفق القانون الفرنسي، والذي يُعادل ١٠٠% من الأجر السنوي للعامل المصاب، لمواجهة النفقات الإضافية(٣)، وذلك في حـالِ بلغـت نسـبةُ العجـز ٨٠%(٤). إلا أن مقدارَ تلك الزيادة مقيدٌ بحدٍّ أدنى وفق قرارٍ وزاري(٥).

أما عن الصورة الثالثة من المساعدات المالية الخاصة، فيَنفرد بها القانون المصري، إذ يُزاد معاش العجز الكامل أو الوفاة المُستحَق عن إصابة العمل بنسبة ٥% عن كل خمسِ سنوات، وذلك حتى بلوغ سنِّ الستين – حقيقةً أو حكماً– بشرط أن يتسبَّب هذا العجز أو الوفاة بإنهاء عقد العمل. وتُعدُّ كل زيادةٍ جزءاً من المعاش عند تحديد مبلغ الزيادة التالية(٦).

ويَستحق هذه المساعدة أيضاً المصابُ بإصابة عمل نجمَ عنها عجزٌ جزئي مستديم لا تقلُّ نسبته عن ٣٥ % في حال أدى إلى إنهاء عقد العمل، وذلك بثبوت عدم وجود عملٍ آخر للمصاب لدى صـاحب العمل(٧).

---

١ المادة ٢٠. أما وفق القانون الأردني، فيُزاد راتبُ [المصطلح المستخدم في القانون] العجز الكلي الناجم عن إصابة العمل بنسـبة ٢٥% منه، وذلك بناءً على قرارٍ من الجهة الطبية التي يُعيِّنها المجلس. [الفقرة أ من المادة ٣٠].

٢ الفقرة ٣ من المادة ٣١ من نظام التأمينات الاجتماعية، الفقرة ١ من المادة ٢٠ من اللائحة التنفيذية.

٣ وتشملُ النفقاتُ الإضافية الحاجةَ إلى مساعدة شخصٍ آخر، أو استخدامِ أجهزةٍ خاصة تُعينه على القيامِ بمستلزمات الحياة العادية.

٤ المادتان: R 434-3 CSS, L434-2 CSS.

V. Procédure indemnités en capital et rentes ATMP. La charte des ATMP, fiche commun ATMP, sept 2006. www.risquesprofessionnels.ameli.fr, www.cnamts.fr.

وقد تم اقتراح تعديل المادة L434- 2 CSS، بهدف توسيع نطاق استحقاق تلك المساعدة ليشملَ أصحابَ معاشات العجز الجزئـي، وذلك بإطلاق تطبيقها أيّاً كانت نسبة العجز.[تُنظر المادة ٣٩ من مشروع قانون تطوير إجراءات السلامة المهنيـة والوقايـة مـن الأخطار المهنية].

Proposition de loi visant à améliorer la sante au travail des salariés et à prévenir les risques professionnelles auxquels ils sont exposés, 23-10-2007, titre VIII, réparation intégrale des victimes d 'ATMP, droits particuliers des victimes de l'Amiante.

٥ عُيِّن الحد الأدنى الرقمي للزيادة في عام ٢٠٠٩ بمبلغ ١٠٢٩,١٠ يورو.

V. BUHL. Michel. Op.cit. p 163.

كما تُزاد نسبةُ تعويض العجز الطبيعي في حال احتاج العاجز إلى مساعدة شخصٍ آخر بصورةٍ دائمة [المادة L 355-1 CSS].

٦ المادة ٥١ من القانون المصري.

٧ وفقاً للقواعد المنصوص عليها بالبند ٣ من المادة ١٨: "يُستحق المعاش في الحالات الآتية: انتهاء خدمة المؤمن عليه للوفـاة أو العجز الكامل أو العجز الجزئي المستديم متى ثبت عدم وجود عملٍ له لدى صاحب العمل وذلك أيّاً كانت مدة اشتراكه في التأمين. ويثبت عدم وجود عملٍ آخر بقرارٍ من لجنةٍ يصدر بتشكيلها قرارٌ من وزير التأمينات بالاتفاق مع الوزراء المختصين ويكون مـن بين أعضائها ممثلٌ عن التنظيم النقابي أو العاملين بحسب الأحوال وممثلٌ عن الهيئة المختصة. ويُحدِّد القرار قواعـدَ وإجـراءات

كما تَستحقُها الفئاتُ المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة الثالثة[1] في حال ثبت عدم وجود عملٍ آخر لدى صاحب العمل يلائم المؤمن عليه.

وتتجلى الحكمة من منح هذه الزيادة في تعويضِ المؤمن عليه أو المستحقين عنه عمَّا كان يُنتظ ر من زيادةٍ في الأجر نتيجة ارتفاع قدرته الإنتاجية، والتي كان من المفترض أن تستمر في ارتفاعٍ حتى بلوغه سنَّ التقاعد.

وعلى ذلك، تُمثل هذه الزيادة النسبية في المعاش أهمَّ صور الرعاية الخاصة للمصابين بإصابة عمل أو المستحقين عنهم[2]، كونها تراعي وضعَ العامل الذي خسرَ عمله، إذ يرتبط استحقاقُها بانتهاء عق دِ العمل بسبب العجز الدائم[3].

ثانياً- نفقات الجنازة Frais funéraires

لا يَقتصر تطبيقُ هذه الصورة من التعويضات الإضافية على إصابة العم ل، إذ تلت زم المؤسس ةُ التأمينية بها تجاه كلِّ المؤمَّن عليهم.

وهو ما تبنَّاه القانون السوري[4]، الذي يُلزم المؤسسةَ في حالة توفيَ المؤمَّن عليه وهو عل ى رأس عمله، أو في حالة توفيَ صاحب المعاش، بمنح من يتحمل نفقاتِ الجنازة مبلغاً يُعادل أجرَ ثلاثة أش هرٍ من أجر المؤمن عليه، أو معاشَ ثلاثة أشهرٍ من معاشِ صاحب المعاش المتوفى، أو ثلاثةَ أمثال الح دِّ الأدنى العام للأجور الشهرية، أيُّما أفضل، وذلك بشرط ألا يقلَّ هذا المبلغ عن ثلاثة آلاف ل.س في كلٍّ من الحالات السابقة[5]. وعلى ذلك، يَتحدَّد أساسُ حساب نفقات الجنازة وفق قاعدة المبلغ الأعلى ب ين المبالغ الثلاثة.

عمل اللجنة. ويُستثنى من شرط عدم وجود عملٍ آخر الحالاتُ التي يَصدر بها قرارٌ من وزير التأمينات بناءً على اقتراح مجل س الإدارة" إذ يُزاد معاشه وفقاً لحكمِ الفقرة الأخيرة من المادة ٥١ المذكورة آنفاً. [المادة ٥٢].

[1] ونقصد بهم، العاملين الذي تقل أعمارهم عن ثماني عشر سنة، المتدرجين، التلاميذ الصناعيين، الطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي، والمُكلَّفين بالخدمة العامة وفقاً للقانون رقم ٧٦ لعام ١٩٧٣ في شأن الخدمة العامة للشباب الذي أنه ى المراح ل التعليمية. إذ تنص المادة ٥٤ على تطبيق حكم الفقرة ٢ من المادة ٥١ على معاش العجز الكامل أو الوفاة -البالغ عشرة جنيهات-.

[2] نقض مصري رقم ١٢٤٩ لسنة ٥٣ ق جلسة ٣٠-١-١٩٨٤ س ٣٥ ص ٣٤٥، مذكور لدى: د.محمد حسين منص ور: ق انون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٥٩.

[3] نقض مصري رقم ٢٠٢ لسنة ٥٤ ق جلسة ١٨-٣-١٩٨٥ س ٣٦ ص ٤١٩.

[4] يُنظر كتاب المؤسسة رقم ٤-٩٨٠١ص آ تاريخ ١١-١٢-١٩٧٣.

[5] المادة ٩٨، المعدلة بالمادة ٢٦ من القانون رقم ٧٨ لعام ٢٠٠١.

ومن المهم أن نذكر هنا – فيما يتعلق باستحقاق نفقات الجنازة– أن اشتراطَ حدوث وفـ اة المـ ؤمن عليه وهو على رأس عمله لا يشملُ صاحبَ المعاش[١]، فضلاً عن النصِّ الصريح على حجـ ب هـ ذا الحق عن كلٍّ من مستحقي المؤمن عليه أو مستحقي صاحبِ المعاش[٢].

أما مستحقو نفقات الجنازة، فقد حدَّدهم القانون بكلٍّ من أرملة صاحب المعاش المتـ وفى، فـ إنْ لـ م توجد، فيَستحقها أرشدُ فردٍ في أسرةِ المتوفى، أو أيُّ شخص يُثبت قيامَه بدفع تلك النفقات[٣].

إلا أن القانون المصري يختلف عن القانون السوري في تحديد شـ روط الاسـ تحقاق ومبلـ غ هـ ذا التعويض، إذ تُصرف نفقاتُ الجنازة عند وفاة صاحب المعاش حصراً، وذلك بسـ بب إغفـ الِ القـ انون النصَّ على حالة وفاة العامل المؤمن عليه في أثناء الخدمة، فلا تُستحَق نفقاتُ الجنازة عند وفاته[٤].

ونرى، في هذا الصدد، أن هذا الإغفالَ منتقَد، فحالةُ وفاة المؤمن عليه أوْلى باستحقاق هذه النفقات.

أما عن مبلغ نفقات الجنازة، فقد حُدِّد بمعاش شهرين، وبحدٍّ أدنى مقداره مئتا جنيه مصري[٥].

وكما هو الحكم في القانون السوري، تُصرَف هذه النفقات إلى الأرامل، فإنْ لم توجـ د، فيَسـ تحقها أرشدُ الأولاد، أو أيُّ شخصٍ يُثبت قيامَه بدفعها. ويُوجب القانونُ صرفَ تلك النفقات خلال ثلاثة أيـ ام على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب[٦].

أما وفق القانون الفرنسي، فتلتزم المؤسسةُ التأمينية بنفقاتِ الجنازة عن وفاة إصابة العمل، وبـ ذلك، حَصَرها بالمؤمن عليه المتوفى بسبب الإصابة، وذلك ضمن حدود النفقـ ات المدفوعـ ة مـ ن دون أن

---

[١] أُضيف هذا الشرط إلى نص المادة ٩٨ بموجب المادة ٢٦ من قانون ٧٨ لعام٢٠٠١.

[٢] المادة ٩٨. إلا أن القرارَ الوزاري السوري رقم ٣٥١/ ١٩٨٣ الصادر بتاريخ ١٩-٣-١٩٨٣ قد نص عـ ى التـ زام المؤسسـ ة التأمينية بصرف ما قيمته أجر شهر أو ٥٠٠ ل.س أيُّما أقل لمن يقوم بنفقاتِ الجنازة عند وفاة المؤمن عليـ ه المنصـ وص عنه ا بالمادة ٩٨ من القانون. [المادة الأولى].

ويُفهم من ذلك إما تعطيلُ تطبيق هذا القرار لمخالفته أحكامَ المادة ٩٨، أو أن الهدفَ من ذلك منحُ نفقاتِ الجنازة مـ رتين، الأولـ ى وفق نص المادة ٩٨، والثانية وفق أحكام القرار رقم ٣٥١-١٩٨٣!

[٣] تُنظر التعليمات التنفيذية للمادة ٢٦ من القانون رقم ٧٨ لعام ٢٠٠١.

[٤] نقض مصري ٢١-١١-١٩٨٣ رقم ١٧٥٥ س٥٢ ق، مذكور لدى: د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجـ ع سابق، ص٢٠٣.

[٥] المادة ١٢٢.

[٦] المادة ١٢٢. ينص القانون اللبناني أيضاً على استحقاق المستحقين نفقات الجنازة في حال توفيَ المؤمن عليه بسبب إصابة عمـ ل تعويضاً مقطوعاً يُحدَّد مقداره بمرسوم يصدر عن مجلس الوزراء، بناءً على اقتـ راح وزيـ ر العمـ ل وإنهـ اء مجلـ س الإدارة. [المادة ٤٥] ولم يصدر هذا المرسوم حتى تاريخه.

أما وفق القانون السعودي، فتلتزم المؤسسةُ التأمينية بنفقاتِ تجهيز ونقل جثمان صاحبِ معاش إصابة العمل، وذلك وفق التفاصـ يل التي تُحدِّدها اللائحة. [راجع المادة ٣٧ من نظام التأمينات الاجتماعية].

يتجاوزَ مبلغاً أقصى يُحدِّده قرارٌ وزاري[1]. ويحق لِمن قام بدفع نفقات الجنازة طل بُ اس ترداد ه ذا المبلغ[2].

ثالثاً– تعويض التأمين الإضافي

يتمثل تعويض التأمين الإضافي في مبلغٍ نقدي يستحقه المؤمن عليه دُفعةً واح دة، وذل ك نتيج ةَ اشتراكه في هذا التأمين، وبتوافر شروطٍ معينة. ولا يُعدُّ هذا التعويض خاصاً بالإصابة المهنية، وإنَّم ا يشملُ الإصابةَ الطبيعية أيضاً.

وقد نص كلٌّ من القانونيْن السوري والمصري على تعويض التأمين الإضافي، إلا أنهما اختلفا ف ي بعض التفاصيل.

فوفق القانون السوري، يَستحق المؤمن عليه – أو المستحقون عنه– مبلغَ تأمين إضافي يُعادل نسبةً معينة من الأجر السنوي الذي سُدِّد عنه الاشتراك في السنة الأخيرة، تُحدَّد تبعاً لس ن مُس تحِق ه ذه التعويض وفق الجدول رقم ٤[3]، وذلك وفق علاقةٍ عكسية بين مبلغ التعويض وسن المؤمن عليه.

ويُشترط لاستحقاق هذا التعويض إما عجزُ المؤمن عليه عجزاً كاملاً، أو وفاته. ويُس تحَق نص فُ مبلغ التعويض في حالة العجز الجزئي الذي تتجاوز نسبته ٣٥ %. إلا أنه يُشترط–في الأحوال كلِّه ا– وقوعُ العجز أو الوفاة في أثناء خدمة المؤمن عليه. وتُزاد النسبُ المُحدَّدة في الجدول رقم ٤ إلى ٥٠% من قيمتها في حال نجمَ العجز أو الوفاة عن إصابة عمل[4].

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه لا يُستلزَم لتَحقق شرط وقوع العجز أو الوفاة في أثناء الخدمة أن تق عَ في أثناء قيام المؤمن عليه بالعمل، وإنما يُشترط أن يكون على رأس عمله فقط.

فالحكمةُ من منح تعويض التأمين الإضافي تتمثل في مواجهة موقفٍ استثنائي مرتبطٍ بجسامة الخطر الاجتماعي الناجم عن العجز الكامل أو الوفاة، وما يَستتبع هذا الخطر من نفق اتٍ إض افية يتحمَّله ا المصابُ أو المستحقون عنه[5].

أما عن الشروط المتعلقة بالإجراءات، فيَشترط القانون السوري لاستحقاق هذا التعويض تقديمَ طلب الاشتراك في التأمين الإضافي خلال مدة ستة أشهر من تاريخ الالتحاق بالعم ل. وتبل غ نس بةُ ه ذا

---

[1] المادة CSS I- 435 L. وبموجب القرار الوزاري الصادر بتاريخ ٢٠ شباط لعام ١٩٥٢ لا يجوز أن تتجاوزَ مبلغاً يع ادل $\frac{1}{24}$ من السقف السنوي للضمان الاجتماعي، أيْ مبلغ ١٤٢٩ يورو لعام ٢٠٠٩.

[2] BUHL. Michel. Op.cit. p 164.

[3] المُرافق للمرسوم التشريعي رقم ٣٥ تاريخ ٤-١٠-١٩٧٦. وقد أُلحق الجدول بقانون التأمينات الاجتماعية. مثال: حتى سن ٢٥ تبلغ نسبة التأمين الإضافي ٢٦٧%، وبنسبة ١٤٧% في حال بلغ سن ٤٣، وتُخفَّض إلى نسبة ٣٣% في حال بلغت سنه الستين.

[4] الفقرة أ – ب من المادة ٦٤ مكرر.

[5] د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٩٨.

الاشتراك ١% من الأجر الشهري[١]، وفي حال وقعت الوفاة، يُوزَّع مبلغُ التعويض وفق قواعد الإرث الشرعي[٢].

إلا أنه لا يُشترط لاستحقاق التعويض توافرُ حدٌ أدنى من الاشتراكات في التأمين الإضافي، أو مـ دةٍ أدنى للاشتراك، وذلك لغياب نصٍ قانوني يَفرض ذلك.

وتجدر الإشارة إلى حَصْر المشرع السوري- ضمنياً- استحقاقَ تعويض التأمين الإضافي بأصحاب المعاشات فقط، ذلك أنه ربَط استحقاقه بحالاتِ استحقاق المعاش، أيْ الوفاة أو العجز الكامل أو العجـ ز الجزئي الذي تزيد نسبته عن ٣٥ %، من دون صاحبِ تعويض الدُفعة الواحدة.

ويَقْصُر القانون المصري أيضاً استحقاقَ تعويض التأمين الإضافي بأصحاب المعاشات[٣]، إلا أنه - خلافاً للقانون السوري- يَشترط لاستحقاق مبلغِ تعويض التأمين الإضافي أن تنتهيَ خدمة المؤمن عليه بسبب العجز الكامل المستديم أو الجزئي، أو بسبب الوفاة[٤].

كما يُستحَق هذا التعويض أيضاً، وفق القانون المصري، في حال توفي صاحبُ المعاش مـ ن دون وجود مُستحقين له، أو في حال وقع العجزُ الكامل أو الوفاة بسبب إصابة عمل بعد انتهاء الخدمة[٥].

وكالحكم وفق القانون السوري، يرتبطُ مبلغُ هذا التعويض بنسبةٍ من الأجر السنوي[٦]، تُحـ دَّد تبعـ اً لسن المؤمن عليه بتاريخ واقعة الاستحقاق[٧]، إذ يُزاد المبلغ كلما صَغُر سن المؤمن عليه، ممـ ا يَـ دلُّ على قِصَر مدة الخدمة، وينقص بتقدمه في السن، مما يَعني طولَ مدة الخدمة[٨].

وخلافاً للقانون السوري، يُعلِّق القانونُ المصري استحقاقَ التعويض على توافر مـ دةٍ أدنـ ى مـ ن الاشتراك لا تقل عن ثلاثة أشهرٍ متصلة، أو ستة أشهرٍ متقطعة. إلا أنه لم يتطلبْ هذا الشرط في حال وقعَ العجز أو الوفاة بسبب إصابة عمل[٩].

ويؤدى مبلغُ تعويض التأمين الإضافي - بتوافر شروط الاستحقاق- عند الوفاة إلـ ى مـ ن حـَ دَّده المؤمن عليه أو صاحب المعاش قبل وفاته. وفي حال لم يتم التحديد، يؤدى إلى الورثة الشرعيين وفق قواعد الإرث[١٠].

---

[١] الفقرة ب من المادة ٦٤ مكرر.

[٢] الفقرة د من المادة ٦٤ مكرر. وذلك خلافاً لمعاش الوفاة الذي يُوزَّع وفق أنصبة المستحقين المحدَّدين قانوناً.

[٣] د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٩٨.

[٤] نقض مصري رقم ٢٠٢ لسنة ٥٤ ق جلسة ١٨-٣-١٩٨٥ س ٣٦ ص ٤١٩.

[٥] المقطع الأول من المادة ١١٧.

[٦] يُقصد بالأجر السنوي متوسطُ الأجر الشهري الذي حُسِبَ على أساسه المعاش مضروباً في اثني عشر[المادة ١١٨].

[٧] المادة ١١٨ من قانون ٩٣ لعام١٩٨٠، وذلك طبقاً للجدول رقم ٥ الملحق بالقانون.

[٨] د.محمد حسين منصور: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٩٨.

[٩] المقطع الثاني من المادة ١١٧.

[١٠] المادة ١١٧.

وكما في القانون السوري، يُستحَق نصف مبلغ هذا التعويض في حالات العجز الجزئي، في حـ ين يُزاد بنسبة ٥٠ % في الحالات الناجمة عن إصابة عمل، وتُضاعَف قيمةُ المبلغ في حال استُحِق بسبب انتهاء خدمة المؤمن عليه بالوفاة، من دون وجود مستحقين للمعاش[١].

وبناءً على ذلك، قَصَد المشرع المصري عموماً من منحه تعويضَ التأمين الإضافي مساعدةَ المؤمن عليه أو أسرته بسبب انتهاء خدمته قبل سن التقاعد، أو لمعالجة الآثار الناجمة عن وقـ وع الوفـ ـاة أو العجز الكامل قبل بلوغ هذه السن[٢].

المطلب الثاني: القواعد المشتركة لصور التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو الوفاة

تَجمع صورَ التعويض الجزافي–على الرغم من تَعدُّدها– قواعدُ مشتركة تُنظِّمهـ ـا، وتتعلـ ق هـ ـذه القواعد إما بحدود مبلغ هذا التعويض، فضلاً عن طرق تعديله، أو تتعلق بمسـ ألتيْ تقـ ادم اسـ تحقاق التعويض، وموعد هذا الاستحقاق.

وستتناول فروعٌ خمسة هذه القواعدَ المشتركة تباعاً.

الفرع الأول– حدود مبلغ التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو الوفاة

تُقيِّد غالبية القوانين مبالغَ التعويضات المستحقة وفق نصوصها بحدٍّ أعلى وأدنى. وقد يتمثـ ل هـ ـذا الحد في صورةِ نسبة، فيكون حدّاً نسبياً، وقد يأخذ صورةَ رقمٍ، فيكون حدّاً رقمياً. ولهذا التحديد أهميةٌ، إذ يضمن الحدُّ الأدنى لمُستحِق التعويض مبلغاً يتناسب ومستوى معيشةٍ لائق. في حـ ين يَكفـ ل الحـ دُّ

---

[١] المادة ١١٨.

[٢] يُطبق حكمُ المادة ٩٥ حول المعاشات أو التعويضات على تعويض التأمين الإضافي، إذ يجب صرفها في المواعيد المقرَّرة، تحت تحت طائلة التزام المؤسسة التأمينية بدفع غرامة تأخير بمقدار ١% من قيمة المبلغ عن كل يوم تأخير. [نقض مصري رقـ ـم ٤٧٧ لسنة ٤٨ ق جلسة ٣٠-٣-١٩٨٠ ص ٩٨٧].

وينفرد القانون المصري بالنص على منحة الوفاة، التي تلتزم بها المؤسسةُ التأمينية في حال الوفاة الطبيعيـ ـة أو المهنيـ ـة، كونهـ ـا وردت في أحد فصول الباب المتعلق بالحقوق الإضافية ولم تَرِدْ في الباب المتعلق بتأمين إصابة العمل. وتُستحَق منحةُ الوفاة بوفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، وذلك عن شهر الوفاة والشهرين التاليين، فضلاً عن الأجر المُستحَق عن أيام العمل خلال شـ ـهر الوفاة. ويُقدَّر مبلغُ المنحة وفق الأجر أو المعاش المستحق عن شهر الوفاة. [المادة ١٢٠]

وتختلف معونةُ الوفاة التي ينص عليها القرار الوزاري السوري عن منحةِ الوفاة التي ينص عليها القـ ـانون المصـ ـري، فـ ـالأولى دورية؛ وإنْ كانت مؤقتة، بينما تُمنح الثانية لمرةٍ واحدة. وتُصرف المنحة لمن يحدّده المؤمن عليه أو صاحب المعاش، فإذا لم يُحدّد أحداً، فتُصرف للأرمل، وفي حال عدم وجوده، فللأبناء والبنات – بتوافر شروط استحقاق المعاش– وإلا فللوالدين أو أحدهما، وإلا فلإخوته وأخواته ممن تتوافر فيهم شروطُ استحقاق المعاش.[المادة ١٢١]

الأعلى للمؤسسة التأمينية الحفاظَ على مواردها المالية، وعدم تجاوزِ مبلغ التعويضات التي تلتزم بها حدّاً يُخل بتوازنها المالي.

ويَخضع التعويض الجزافي عن إصابة العمل- كسواه من التعويضات- لهذه القاعدة. وبناءً على ذلك، سنتناول دراسةَ حدَّيْه الأدنى والأعلى فيما يأتي.

أولاً- الحد الأدنى لمبلغ التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو الوفاة

يرتبط الحدُّ الأدنى للتعويض الجزافي عن إصابة العمل - أسوةً بتعويضات التأمينات الاجتماعية الأخرى- بالحدِّ الأدنى للأجور، إذ تُعدُّ هذه الأخيرة أساسَ حساب تلك التعويضات، فتزيد بزيادتها وتنقص بنقصانها. إلا أن القوانينَ قد تخصُّ تعويضاتٍ، أو بعض تعويضاتِ التأمينات الاجتماعية، بحدٍّ أدنى خاص بها.

وقد تناولت الاتفاقية الدولية رقم ١٢١ لعام ١٩٦٤ - المتعلقة بزيادة ميزات تعويض إصابة العمل- مسألةَ وضع حدٍّ أدنى للتعويض الجزافي عن إصابة العمل، إذ اشترطت ألا تقلَّ نسبة معاش العجز الكامل عن ٦٠%، وألا تقلَّ نسبة معاش الوفاة عن ٥٠%[١].

وقد يتطابق الحدُّ الأدنى للتعويض الجزافي عن إصابة العمل مع الحد الأدنى العام للأجر[٢]، أو ينص القانون - كما ذكرنا- على حدٍّ أدنى خاص بهذا التعويض.

وفيما يتعلق بالقانون السوري، فقد ربط هذه التعويضات بالحدِّ الأدنى العام للأجر صراحةً، فلم يُجِزْ أن يقلَّ مبلغ المعاش أو مجموع المعاشات المُخصَّصة عن هذا الحد. ويَمتد هذا الحكم ليشملَ كلَّ صور التعويضات سواء كانت دُفعةً واحدة أم معاشاً دورياً[٣].

---

[١] وذلك وفق الجدول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية. في حين حُدِّدت نسبةُ التعويض المؤقت بـ ٦٠%. يُنظر: مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية، مرجع سابق، ص ١١٠.

[٢] أما في حال غياب نصٍ قانوني حول هذا الحد الأدنى، فيُعتَد بالحد الأدنى للأجور عموماً، أو الخاص بالمهنة عند وجوده. ولا يؤخذ بالحد الأدنى العام إلا إذا كانت مهنةُ العامل من المهن التي لم يصدر قرارٌ بتحديد الحد الأدنى للأجور فيها.[اجتهاد المؤسسة رقم ٤٥٧/٤/ص تاريخ ١٩٦٢/٧/١٦]، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص٣٠١ ؛ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٦٧.

وقد حَدَّد القرار الوزاري السوري رقم ١٠٦٣ تاريخ ٢٠٠٦/٥/٢١ الحدَّ الأدنى العام لأجور العاملين غير المتدرجين في القطاع الخاص بمبلغ ٤٨٠٥ ل.س. [منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢٥ لعام ٢٠٠٦، ص ١٤٢٤] وقد صدر المرسومان التشريعيان السوريان رقم ٢٤-٢٥ تاريخ ١-٥-٢٠٠٨ حول زيادة الحد الأدنى للأجور، والحد الأدنى لأجور المهن لعمال القطاع الخاص.... وذلك بنسبة مقدارها ٢٥%، ليصبحَ الحد الأدنى للأجور ٦٠٠٦ ل.س، كما منحَ أصحابَ المعاشات التقاعدية زيادةً على المعاش الشهري بالنسبة ذاتها. [منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢٠ لعام ٢٠٠٨، ص ص ٨٤٤-٨٤٥]. تَلاه القرار رقم ٨٧٣ تاريخ ١٤-٥-٢٠٠٨ الذي أضافَ إلى الأجور الشهرية المقطوعة زيادةً مقدارها ١٣٠٠ ل.س مضافاً إليها ٥٠% للعاملين في القطاع الخاص الخاضعين لأحكام قانون العمل رقم ٩١ لعام ١٩٥٩ [المادة الأولى من القرار، منشور في مجلة التأمينات الاجتماعية، العدد ١٦ تموز لعام ٢٠٠٨، ص ص ١٢-١٣]. مما يستتبع زيادةَ الحد الأدنى للأجور بذلك المقدار.

[٣] الفقرة ج من المادة ٥٨.

أما فيما يتعلق بالعامل المتدرج، فيُعدُ الحدُ الأدنى العام للأجر أيضاً أساساً لحساب تعويض العجز الدائم الناجم عن إصابة العمل في حال لم يكن يتقاضى أجراً، كما أنه أساسُ حساب هذا التعويض بالنسبة إلى المتدرج بأجر في حال كان يَفوق الأجرَ المشترك عنه في السنة الأخيرة مبلغاً[1].

ويَشترط القانون المصري أيضاً ألا يقلَّ مبلغُ معاش إصابة العمل -سواء استُحِق عن عجزٍ كامل أم وفاة- عن الحدِّ الأدنى الوارد في الفقرة الثانية من المادة ٢٤، المتعلق بحالات العجز الكامل أو الوفاة الطبيعيين، أيْ عن عشرين جنيهاً شهرياً[2]. وفي حال قلَّ مبلغُ المعاش عن ذلك رُفِع إلى هذا المقدار[3].

وتجدر الإشارة هنا إلى أن تطبيقَ أحكام الحد الأدنى الرقْمي يقتصر على معاش إصابة العمل عن الأجر الأساسي من دون الأجر المتغير[4].

أما عن الفئاتِ التي لا تتقاضى أجراً- ممن ورد ذكرهم في الفقرة الثانية من المادة الثالثة - فقد حَدَّد القانون المصري معاشَ العجز الكامل أو الوفاة بمبلغ عشرة جنيهات شهرياً[5].

---

[1] المادة ٤ من القانون رقم ٧٨ لعام ٢٠٠١. وقد تمَّت زيادة الحد الأدنى لمعاش إصابة العمل المقرَّر في المادتين ٣٤ - المتعلقة بالعامل المتدرج- والمادة ٢٩ إلى ٩٥ ل.س، وذلك بموجب الفقرة ب من المادة الأولى من القرار الوزاري رقم ٧٥ تاريخ ١٩٦٨/١/٣٠، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٩ لعام ١٩٦٨، ص ٣٠٣١.

أما بالنسبة إلى معاش الشيخوخة أو العجز والوفاة الطبيعيين، فيبلغ الحدُ الأدنى لمعاش الشيخوخة ومعاش العجز الطبيعي الدائم ٦٥,١٩٩ ل.س، وبمبلغ 80, 217 ل.س لمعاش العجز الكامل عن إصابة العمل، وبمبلغ ٣٥, ١٦٣ ل.س لمعاش العجز الطبيعي المؤقت، وبمبلغ ٥٧, ١٩٠ ل.س لمعاش الوفاة الطبيعية، أما الحد الأدنى لمعاش المستحق فهو ٣٧, ٤٥ ل.س.[المادة ٦٩- المعدَّلة بموجب الزيادات الطارئة على المعاش وآخرها المرسوم رقم ٢٩ تاريخ ١٣-٥- ٢٠٠٢ حول زيادة رواتب أصحاب المعاشات التقاعدية، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢١ لعام ٢٠٠٢، ص ١٢٨٤].

وفي الأحوال كلِّها، لا يجوز أن يقلَّ معاشُ الشيخوخة -وفق أحكام هذا القانون- عن الحد الأدنى العام للأجر، ولا يجوز أن يقل مجموعُ المعاشات في حال استحق المؤمن عليه أكثر من معاشٍ واحد - معاش عجز عن إصابة العمل مع معاش الشيخوخة - عن الحد الأدنى العام للأجر أيضاً. [الفقرة ج من المادة ٥٨]

[2] المادة ٥١.

[3] وهو ما ينطبق على معاش الشيخوخة أيضاً. المادة ٢٤ : "إذا قلَّ المعاشُ المستحَق في الحالات المنصوص عليها بالبند ١-٢ من المادة ١٨.[معاش الشيخوخة وفق البند ١، أما البند ٢ فمُلغى] عن ٥٠% من الأجر الذي سوِّي على أساسه المعاشُ رُفع إلى هذا القدر، وذلك متى بلغت مدة اشتراك المؤمن عليه في التأمين ٢٤٠ شهر على الأقل. ويكون الحد الأدنى لمعاش المؤمن عليه المستحق في حالات بلوغ سن الشيخوخة أو العجز أو الوفاة المنصوص عليها في المادة ١٨، عشرين جنيه شهرياً".

[4] راجع في ذلك، الموقع الالكتروني للأستاذ محمد حامد الصياد، حول تعويض إصابة العمل. www.elsayyad.net

[5] ويُطبق على المعاش حكمُ الفقرة ٢ من المادة ٥١، فيُزادُ المعاش بنسبة ٥% كل خمس سنوات حتى بلوغ المؤمن عليه سن الستين حقيقةً أو حكماً إذا كان العجز أو الوفاة سبباً في إنهاء خدمة المؤمن عليه. وتؤخذ في الحساب كل زيادةٍ من المعاش عند تحديد مبلغ الزيادة التالية.[المادة ٥٤]

كما يأخذ القانون الفرنسي أيضاً بهذه القاعدة، فلا يُجيز أن يقلَّ مبلغُ المعاش عن الحدِّ الأدنى للأجر[1]. كما أنه يَخُص مبلغَ المعاش بحدٍّ أدنى، فلا يجوز أن يُحسَب على أساس أجرٍ سنوي يقل عن ١٦ ٩٥٩,٧٦ يورو[2].

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه في حال تجاوزَ الأجر السنوي لحساب المعاش هذا الأجرَ الأدنى، فإنه يدخل كاملاً في الحساب ما لم يتجاوز مبلغه ضعفَ هذا الحد الأدنى، أيْ ٣٤ ,٧٧٣٣ يورو، فإذا تجاوزَه، فلا يدخل المبلغ الذي يقع بين ضعف الحد الأدنى وثماني مراتٍ هذا الحد، أيْ ١٣٦٣٠٩,٣٥ يورو، إلا بنسبة الثلث، بينما لا يدخل في الحساب الجزءُ الذي يتجاوز ثماني مراتٍ مبلغَ الأجر الأدنى[3].

ويُعدُّ الحد الأدنى لأجر أساس حساب المعاشات المُستحَقة للعامل الذي لا يتجاوز الثامنةَ عشرة من العمر الأجرَ الأدنى المُحدَّد للفئة أو المهنة لأجر الأحداث العمال الذين لم يتجاوزوا هذه السن. وفي غياب هذه المرجعية، لا يجوز أن يقلَّ الأجر الأساس عن أقل أجرٍ يستحقه العمال البالغون من الفئة ذاتها الموجودة في المنشأة، أو في منشأةٍ قريبةٍ مشابهة[4].

ثانياً- الحد الأقصى لمبلغ التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو الوفاة

يُعدُّ غيابُ النص على حدٍّ أقصى لتعويضات التأمينات الاجتماعية - ومن ضمنها تعويض إصابة العمل- إحدى ميزات هذه التعويضات.

فقد نص القرار الوزاري السوري رقم ١٠ لعام ١٩٦١[5] على عدم تقييد معاشِ العجز الكامل أو الوفاة الناجميْن عن إصابة العمل - المستحَق وفق أحكام المادتين ٢٩-٣٤ - بحدٍّ أقصى[6].

---

[1] المادة R 412-11 CSS.

[2] تُنظر المادة L 434-16 CSS.

[3] المادة R 434-28 CSS.

[4] المادة R 436-2 CSS. وبالنسبة إلى العامل النظامي، يتم تقدير الأجر الأساس على أساسٍ جزافي وفق نص المادة L 242-1-2CSS، وبموجب هذه المادة تُقدَّر الأجور المدفوعة أو الواجب دفعها كمقابلٍ للعمل غير النظامي من أجل حساب الاشتراكات ومُستحَقات قانون الضمان الاجتماعي جزافياً بمقدار ست مرات قيمةَ الأجر الشهري الأدنى المُعرَّف وفق المادة L 141-11 C.trav. [L 3232-1 C.trav 'يضمن الحدُّ الأدنى للأجر للعمالِ ذوي الدخل الأقل انخفاضاً القدرةَ الشرائية، والمشاركةَ في التطور الاقتصادي للدولة، وذلك بتاريخ ارتكاب جنحة العمل غير النظامي'].

[5] القرار رقم ١٠ الصادر بتاريخ ٢٧-٣-١٩٦١، المتعلق بزيادة مزايا تأمين إصابة العمل.

[6] المادة ١ من القرار [منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٨٥ تاريخ ١٥-٤-١٩٦١، ص ٤٠٠].

كما أُلغيت السقوفُ الرقمية للمعاشات التقاعدية والشيخوخة، أينما وردت في القوانين والأنظمة النافذة، وذلك بموجب المادة ١ من القانون رقم ٥ الصادر بتاريخ ٢٩/١/٢٠٠١.[منشور في الجريدة الرسمية، العدد٦، لعام ٢٠٠١، ص ٣٣٩].

وقد أُلغى القانون رقم ٥ لعام٢٠٠١ المادةَ الخامسة من المرسوم التشريعي رقم ٨ تاريخ ٢-١٠-١٩٩٥ التي كان نصها: "لا يجوز أن يتجاوزَ المعاش التقاعدي أو معاش الشيخوخة ٧٥% من الأجر الشهري المقطوع، مضافاً إليه علاوات الترفيع الدورية المنصوص عليها في القوانين والأنظمة النافذة".

إلا أن القانونَ المصري لا يُجيز أن يتجاوزَ المعاش، في كلِّ صوره، نسبةَ ٨٠% من الحدِّ الأقصى لأجر الاشتراك في تاريخ الاستحقاق[1]، وهو ما يُطبَّق صراحةً على الحدِّ الأقصى لمعاش العجز الكامل أو الوفاة الناجميْن عن إصابة عمل[2].

ويُزاد الحدُّ الأقصى الرقمي تبعاً لتاريخ استحقاق المعاش، وذلك وفق جدولٍ خاص. فإذا استُحق المعاشُ ابتداءً من تاريخ ١-٧-٢٠٠٩ فالحدُّ معينٌ بمبلغ ٦٤٠ جنيه، أما إذا استُحق ابتداءً من تاريخ ١-٧-٢٠١٠، فيبلغ الحدُّ الأقصى ٦٨٠ جنيه[3].

وتجدر الإشارة هنا إلى أن تطبيقَ أحكام الحدِّ الأقصى الرقمي لمعاش إصابة العمل يشملُ الأجر الأساسي والأجر المتغير.

أما القانون الفرنسي، فلم يوردْ حداً أعلى لمعاش إصابة العمل. ويُفسَّر ذلك بأن تحديد الأجرِ السنوي المستخدَم لحساب التعويضات يعني تحديداً لمبلغ المعاش أيضاً المحسوب على أساسه[4]، فلم يَردْ سقفٌ لمبلغ معاش إصابة العمل إلا في معرض النص على حالة إصابات العمل المتعاقبة.

الفرع الثاني- جمع التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو الوفاة مع مُستحقاتٍ أخرى

يتخذ جمعُ التعويض الجزافي الدائم عن إصابة العمل مع مستحقاتٍ تأمينية أخرى صوراً عدَّة. فقد يَستأنف العاملُ المصاب عملَه بعد إصابة العمل واستحقاقِه تعويضاً عنها، فيُطرحُ السؤال، في هذه الحالة، حول جوازِ الجمع بين تعويض إصابة العمل والأجر. وقد يكون العاملُ المصاب مستحقاً

وعلى ذلك، أُلغي حكم الفقرة ب من المادة ٥٨ التي تضمنت الحدَّ الأقصى للمعاشات المخصصة بموجب أحكام تأمين الشيخوخة أو العجز أو الوفاة بواقع ٧٥% من متوسط الأجر الشهري الذي حُسِبَ على أساسه المعاش حصراً. وذلك من دون إلغاء المادة ٦٤ التي عَيَّنت الحد الأقصى لمعاش العجز الكامل المستديم أو الوفاة الطبيعيين بـ . ٨٠% من متوسط الأجر الذي رُبط على أساسه هذا المعاش، أو معاش الشيخوخة عن خدمته المسدد عنها الاشتراك، أيُّما أفضل.

وبناءً على ذلك، هناك تعارضٌ بين أحكام المادتين ٥٨ و ٦٤ حول الحد الأقصى لمعاش العجز أو الوفاة الطبيعيين، إذ تنص الأولى على نسبة ٧٥%، بينما تنص الثانية على نسبة ٨٠%، فيطرح السؤال ها هنا حول النسبة واجبة التطبيق في هذه الحالة.

ومن المهم أن نذكر أن الحدَّ الأقصى لمعاش الشيخوخة ما زال مطبقاً حتى الآن، فيُطرح السؤال ها هنا حول تطبيق القانون رقم ٥ لعام ٢٠٠١!

[1] الفقرة الأخيرة من المادة ٢٠.

[2] المادة ٥١: "إذا نشأ عن إصابة العمل عجزٌ كامل أو وفاة سُوِّيَ المعاشُ بنسبة ٨٠% من الأجر المنصوص عليه في المادة ١٩ بما لا يزيدُ على الحدِّ الأقصى المنصوص عليه بالفقرة الأخيرة من المادة ٢٠...". [نقض مصري رقم ١٢٤٩ سنة ٥٣ ق جلسة ٣٠-١-١٩٨٤ س٣٥ ص ٣٤٥].

[3] الجدول رقم ٤ الملحق بقرار وزير المالية رقم ٥٥٤ لعام ٢٠٠٧. راجع في ذلك، الموقع الالكتروني للأستاذ محمد حامد الصياد، حول تعويض إصابة العمل.www.elsayyad.net.

[4] بخلاف تعويض العجز الطبيعي، إذ حُدِّد مبلغ شهري أقصى ابتداءً من ١-١-٢٠٠٩ يختلف بحسب فئة العجز-المحدَّدة بـ ثلاث فئاتٍ تبعاً لنسبة العجز- راجع المواد: R 341-4 CSS à R 341-7 CSS.

لتعويضاتٍ أخرى وفق قانون التأمينات الاجتماعية، كمعاش الشيخوخة، فهل يجوز له الجمعُ بين معاش إصابة العمل وهذا المعاش؟

فأما عن الجمع بين التعويض الجزافي عن إصابة العمل والأجر، فلا يُتصور إلا أن يكون مع ـاشَ عجز دائم جزئي، وذلك نظراً إلى إمكان ممارسة العامل المصاب عملاً في هذه الحالة، بالإضافة إلـ ى أن هذا الجمعَ محصورٌ بالتعويض الدوري -أيْ المعاش- من دون تعويض الدُّفعة الواحدة[1].

يُجيز القانون السوري الجمعَ بين معاش العجز، وأجر الوظيفة التي عُيِّن فيها صاحبُ المعـ ـاش[2]، وذلك لعدم وجود نصٍ يمنع صورةَ الجمع هذه[3].

أما عن الصورة الثانية للجمع، أيْ الجمع بين معاش العجز الناجم عـ ـن إصـ ـابة العمـ ـل، وأحـ ـد المعاشات المقرَّرة في قانون التأمينات الاجتماعية السوري، أو في قوانين المعاشات والتقاعد الأخـ ـرى النافذة، فلم يَرِدْ نصٌ في قانون التأمينات الاجتماعية السوري يمنع أو يَحُدُّ من هذا الجمع، ممـ ـا يُفيـ ـد جوازه[4].

---

[1] لا فرقَ هنا بين معاش العجز الدائم الطبيعي أو المهني، فلهما الحكم ذاته.

[2] رأي مجلس الدولة السوري رقم ١٩٦٧/١٦٣/ المؤيد برأي الجمعية العمومية رقم ١٩٦٨/٧٠، مذكور لـ دى: صـ بحي سـ لوم، مرجع سابق، ص ٣٩١.

[3] اجتهاد المؤسسة رقم ٥١٣١/٣٣/ص تاريخ ١٩٦٨/٩/٢٢، مذكور لدى: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري فـ ي ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٣١.

ولا تجيز الفقرة ج من المادة الثالثة من المرسوم رقم ١٦٧العام ١٩٦٣ الجمعَ بين المعاش التقاعدي، وأيِّ راتب أو تعويضٍ آخـ ـر يؤدى من إحدى الجهات المشار إليها في المادة الأولى من هذا المرسوم، إلا في حدود الراتب الذي أُحيل علـ ـى أساسـ ـه صـ ـاحبُ العلاقة على التقاعد، ويُستثنى من ذلك المتقاعدون الذين لا يتجاوز مجموع معاشـ ـهم التقاعـ ـدي وراتـ ـب أو تعـ ـويض الوظيفـ ـة ٣٥٠ ل.س، بشرط أن تكون هذه الوظيفة غير خاضعةٍ للعائدات التقاعدية. وعلى ذلك، فالعامل الذي أُصيب بعجزٍ جزئي اسـ ـتَحق عنه معاشاً بموجب قانون التأمينات الاجتماعية لا يُعدُّ متقاعداً بالمعنى المقصود في نص الفقرة ج المشار إليها آنفاً، ذلك أن معاشَ العجز -كما تدل التسمية- هو المعاش الذي خصَّه قانون التأمينات بمن أصيب إصابة عمل جسيمة، فالعامل المصاب لا يُقصد بـ ـه المتقاعد بالمعنى المقصود وفق النصِّ المتقدِّم وفي قوانين التقاعد. فعبارةُ المعاش التقاعدي بعيدةٌ كلَّ البعد عن مفهوم راتب العجـ ـز المقرَّر في قانون التأمينات، فلا مجالَ للانتقاص من معاش العجز الناجم عن إصابة العمل أو الحرمان منه. يُنظر: صبحي سـ لوم، مرجع سابق، ص ٣٩٠.

وقد استقر الاجتهاد القضائي السوري على جواز الجمع بين معاش الإصابة في أثناء تأدية الخدمة العسكرية، وأجر الوظيفة التـ ـي يعمل بها العامل المصاب. [قرار ٢ لعام ١٩٩٧ تاريخ ١٩٩٧/٢/٢٣، المحكمة الإدارية، مجلس الدولة، منشور في مجلة المحامون السورية، العددان ٧-٨ لعام ١٩٩٨، السنة ٦٣، ص ٧٧٤، المختار من الأحكام].

[4] يُنظر رأي الجمعية العمومية لمجلس الدولة رقم ١٧٤ لعام ٢٠٠٠، ورأي مجلس الدولة رقم ١٨٦ تاريخ ١٦-٧-٢٠٠٣. إلا أن بعض هذه القوانين تتضمن نصوصاً خاصة، مما يقتضي العودة في كل حالةٍ على حدة إلى القانون الذي جرى تخصيصُ المعـ ـاش بموجبه. يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٨٠٩.

حتى إن القانون السوري قد نص على حالة استحقاق أكثر من نوعٍ واحد من المعاشـ ـات المقـ ـرَّرة وفق قانون التأمينات الاجتماعية، إذ يُربط المعاشُ النهائي بقدر مجموع هذه المعاشات[١]، كأن يَجْمـ ـع بين معاش إصابة العمل ومعاش التقاعد، وذلك من دون سقف[٢].

كما أنه يُجيز للمُستحق عن مؤمَّن عليهم عدَّة – في حال توافرت شروطُ استحقاقه– لحصـ ـةٍ مـ ـن معاش وحصةٍ من معاشٍ آخر أو أكثر أن يجمعَ بين هذه الحصص[٣].

ولصاحب المعاش الجمعُ بين معاشه المُستحَق نتيجةَ خضوعه لأحكام هذا القانون، وحصَّة المعـ ـاش المنتقل[٤].

وتطبيقاً لقاعدة جواز الجمع، يجوز الجمع بين معاش إصابة العمل ومعـ ـاش الشـ ـيخوخة[٥]، إذ إن القانون قد فصل بين كلٍّ من تأمين إصابة العمل وتأمينات الشيخوخة والعجز والوفـ ـاة، واضـ ـعاً لكـ ـلٍّ منهما أحكاماً مستقلة[٦]، فضلاً عن اختلافهما من حيث المصدر الذي يُموِّل الصندوقَ الخـ ـاص بكـ ـلٍّ منهما، والمستندات التي تُقرِّر استحقاقَ المعاش، واختلافِ السبب القانوني للالتزام لكلٍّ منهما[٧].

إلا أن الاجتهادَ القضائي السوري قد ذهب إلى ما يُخالف قاعدةَ الجمع، فلم يُجزه بين معاش الوفـ ـاة الطبيعية ومعاش الشيخوخة[٨].

ومن صور الجمع بين المعاشات أيضاً، حالتا تعدد إصابات العمل، واجتماع إصابة عمل وإصـ ـابة طبيعية.

فوفق الصورة الأولى، قد تقع للعامل إصابةُ عمل وتُحدَّد نسبة عجزه الناجم عنها ويُعوَّض عنها، ثم ما تلبث أن تقع له إصابة عملٍ ثانية. فهل تدخل نسبةُ العجز الناجم عن إصابة العمل الأولى في حساب نسبة العجز الناجم عن إصابة العمل الثانية، فتؤثِّر في تحديدِ صورة تعويض هذه الإصابة الأخيرة؟

---

١ الفقرة أ من المادة ٩٥ مكرر.

٢ كانت المادة – قبل تعديلها– تُحدِّد هذا الجمع بسقف ٨٠% من الأجر، وقد تم إلغاء هذا السقف بعد تعـ ـديل المـ ـادة ٩٥ مكـ ـرر بالمادة ٢٥ من القانون رقم ٧٨ لعام ٢٠٠١.

٣ الفقرة ب من المادة ٩٥ مكرر.

٤ المادة ٩٠ مكرر أ، والتي أُضيفت بموجب المادة ٢٢ من القانون رقم ٧٨ لعام ٢٠٠١، ويُنظر: كتاب المؤسسة رقـ ـم ٣-٧٢٢١ ص تاريخ ٢٣-١٢-٢٠٠٨، وكتابها رقم ٣-٢٤٠٥ ص تاريخ ١٥-٤-٢٠٠٩.

٥ اجتهاد المؤسسة رقم ١٤٢٠/٤/ص تاريخ ١٩٦٨/٤/٢٢.

٦ يُنظر: نقض سوري رقم١١٥ أساس عمالي ١٩٩٥ تاريخ ١٩٧٠/٢/٨.

٧ يُنظر: نقض سوري رقم ١١٥ أساس عمالي ١٩٩٥ تاريخ ١٩٧٠/٢/٨.

٨ يُنظر: نقض سوري ٢١٢٦ أساس عمالي ٣٣٣٤ تاريخ ٣٠-١١-١٩٧١، والقرار رقم أسـ ـاس ١٢١٤ -١١٤ تـ ـاريخ ٨-٢-١٩٧٠، الغرفة المدنية الخامسة، منشور في مجلة المحامون السورية، لعام ١٩٧٠، ص ١٢٥، اجتهاد.

لقد تناول القانونُ السوري حكمَ هذه الحالة، فميّز بين وضعيْن: الأول، أن يقلَّ مجموع نسب العجز الناجم عن الإصابة الحالية والإصابات السابقة عن ٣٥%، فيُعوَّض المصاب عن إصابته الأخيرة على أساس نسبة العجز الناجم عنها وحدَها، ووفق أجره في تاريخ حدوثها، أما الوضع الثاني، فهو ألا يقلَّ مجموعُ نسب العجز الناجم عن الإصابة الحالية والإصابات السابقة عن ٣٥% فميّز هنا بين حالتيْن أيضاً؛ فإذا كان المصاب قد عُوِّض عن إصابته السابقة تعويضاً من دُفعة واحدة، فيُقدَّر معاشه على أساس مجموع نسب العجز الناجمة عن إصاباته جميعها، وفق أجره في تاريخ الإصابة الأخيرة[١].

وللمؤسسة التأمينية استردادُ مبالغ تعويضات الدُّفعة الواحدة في حال استحق المصاب المعاشَ بعد وقوع النكسة المرضية، أو بعد وقوع إصابة عمل أخرى ببلوغ نسبة العجز ٣٥% فأكثر.

ويبرِّر حقَّ الاسترداد، الذي سكت عنه القانون – إلا أن مبادئَ العدالة والمنطق القانوني السليم تقتضيه– بعدم جواز تقاضي المصاب تعويضيْن عن العجز الناجم عن إصابات مهنية عِدَّة، إذ إنه سيستفيد من التعويض الأكبر والأكثر فائدة، وهو المعاش، فضلاً عن أنه يُجنِّب أن يصبحَ المصاب في وضع أفضلَ وأكثرَ تميزاً من وضع من يُصاب بنسبة عجزٍ مماثلة، فكلُّ ما يُميِّزه عنه هو أنه أصيب بها دُفعةً واحدة، هذا بالإضافة إلى مَا يُسبِّبه ذلك من هدرٍ لأموال المؤسسة التأمينية من دون موجِبٍ قانوني ويُشكِّل إثراءً بلا سبب على حسابها[٢].

أما إذا كان المصاب مُستحِقاً – بالأصل– معاشاً عن العجز، فيُقدَّر المعاش على أساس مجموع نسب العجز الناجم عن إصاباته جميعها، وفق أجره في تاريخ الإصابة الأخيرة، بشرط ألا يقلَّ هذا المعاش عن معاشه في تاريخ وقوع الإصابة الأخيرة[٣].

وفيما يتعلق بالصورة الثانية للجمع، وهي اجتماعُ إصابة العمل والإصابة الطبيعية، كأن تقعَ إصابةُ عملٍ ويتم التعويض عنها، ثم تقع للمصاب إصابةٌ طبيعية. فيُطرح السؤال حول جواز الأخذ بنسبة العجز الناجم عن إصابة العمل لدى حساب نسبة العجز الناجم عن الإصابة الطبيعية من أجل تحديد مدى استحقاق المصاب تعويضاً عن هذه الإصابة؟ وهل تؤثِّر نسبةُ العجز الناجم عن الإصابة الطبيعية في تحديد صورة تعويض إصابة العمل؟

لقد أجازَ القانون السوري – كما سبق شرحه– الجمعَ بين نسب العجز الناجم عن إصابة العمل ونسب العجز الناجم عن المرض الطبيعي في معرض استحقاق معاش العجز الطبيعي، وذلك بشرط ألا

---

١ المادة ٣٣. ويُنظر: حكم المحكمة الإدارية العليا السورية رقم ٢١٢ ع ٢ تاريخ ٢٥-٢-٢٠٠٩.

٢ رأي مجلس الدولة رقم ١٦١ تاريخ ١٩٧٨/٦/٢٩.

٣ المادة ٣٣.

يقلُّ عن معاش عجز الإصابة المستحق. إلا أنه قَيَّد تطبيقَ هذه القاعدة بألا يتجاوز المؤمن عليه في تاريخ ثبوت العجز أو وقوع الوفاة سنَّ الخامسة والستين[1].

وعلى ذلك، تدخلُ نسب العجز الناجم عن إصابة العمل في حساب نسب العجز الناجم عن الإصابة الطبيعية وليس العكس، وذلك من أجل استكمال شروط استحقاق معاش العجز الطبيعي الذي يتطلبُ العجز الكامل، الحقيقي أو الاعتباري، -أيْ نسبةَ عجز مُحدَّدة بـ ٨١%-. وتُطبق قاعدةُ الجمع سواء كانت الإصابة الطبيعية سابقةً أم لاحقةً على وقوع إصابة العمل.

وقد تأيَّد ذلك في رأي الجمعية العمومية لمجلس الدولة رقم ٧٣ لعام ١٩٧٨، فإذا وقع عجز جزئي بسبب إصابة العمل، تَلاه عجزٌ طبيعي وقع خلال مدة الخدمة أفقد المصابَ فقداً كاملاً ومستديماً القدرةَ على مزاولة أيِّ مهنةٍ أو عملٍ يتكسب منه، عُدَّ العجز الطبيعي عجزاً كاملاً، وذلك وفق مبادئ العدل والإنصاف، ذلك أن المصاب بعجزٍ جزئيٍ ناجم عن إصابة العمل لا يَستحق معاشَ العجز الطبيعي بسبب عدم توافر شرط العجز الكامل. وعلى ذلك، إذا كان العجز مُركَّباً من عجزٍ جزئي سابق ناجم عن إصابة عمل، وعجزٍ لاحقٍ ناجمٍ عن حالةٍ مرضية طبيعية، فيُنظر إلى العجز الكامل في مآله من دون تمييزٍ بين كونه حاصلاً بسببٍ واحد وهو المرض الطبيعي أو بسببيْن الأول مهني والثاني طبيعي. فيُعدُّ مصاباً بعجزٍ طبيعي كامل، ومن ثَمَّ، مُستحِقاً لمعاش العجز الطبيعي، طالما أنه أفضل من المعاش الذي كان يستحقه عن إصابة العمل السابقة[2].

إلا أن نسبَ العجز الناجم عن الإصابة الطبيعية لا تُضاف إلى نسب العجز الناجم عن إصابة العمل. ولا يرجع عدم جواز ذلك إلى اختلاف طبيعة كلٍّ من الإصابتين، وإنما إلى قاعدة أنَّ الأعلى يَستغرق الأدنى، وليس العكس، فالأعلى هنا هو إصابة العمل، أما الأدنى فهي الإصابة الطبيعية. فتُكيَّف إصابة العمل بإصابةٍ طبيعية في حال لم تتوافر الشروطُ المهنية للحادث أو المرض، وعلى العكس، فإنه لا يمكن عَدُّ الإصابة الطبيعية إصابةَ عمل.

وقد صدرت التعليماتُ التنفيذية لتطبيق قاعدة هذا الجمع، ففي حال لم تتجاوز نسبةُ العجز الطبيعي ٨٠% تُجمع النسبتين ويَستحق المصابُ معاشَ عجزٍ طبيعي فقط، أما إذا كانت نسبةُ العجز الطبيعي ٨١% أو أكثر فيَستحق معاشيْن: معاشَ عجز طبيعي، ومعاشَ عجز إصابة عمل. وفي حال تجاوزت نسبة العجز ٨٠% وتَبيَّن وجود مرضٍ مهني خلال مدة سنة من انتهاء العمل، فنُميِّز بين حالتيْن: فإذا كانت نسبة العجز الناجم عن المرض المهني تزيد على ٣٥% فيَستحق المصاب المعاشيْن، معاشَ عجز طبيعي ومعاشَ عجز إصابة عمل. أما إذا كانت نسبة العجز الناجم عن المرض المهني تقل عن

[1] المادة ٦٢. كما يُشترط- وفق هذه المادة- لاستحقاق معاش العجز أو الوفاة حدوثُ العجز الكامل أو وقوعُ الوفاة خلال خدمة المؤمن عليه، أو خلال ستة أشهرٍ من تاريخ انتهاء تلك الخدمة. [المادة ٦٢].

[2] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٥٩٧ وما بعدها.

٣٥% فيبقى معاش العجز الكامل الطبيعي مُستحَقاً، ويُمنح المصاب تعويض دُفعةٍ واحدة عن إصابة العمل[١].

وبالعكس، فإذا كان المؤمن عليه مُستحقاً تعويضَ الدُفعة الواحدة عن العجز الناجم عن إصابة العمل فإن استحقاقَ معاش العجز الكامل لا يؤثّر في تعويض الدُفعة الواحدة[٢].

وبناءً على ذلك، فقد كان في تبني القانون السوري قاعدةَ جمع نسب العجز الناجم عن إصابة العمل ضمن نسب العجز الطبيعي ما يَسَّر توافرَ شرطِ استحقاق معاش العجز الطبيعي، وهو تجاوزُ نسبةِ العجز ٨٠%.

أما القانون المصري، فقد أوردَ أحكاماً خاصة بتأمين إصابة العمل فيما يتعلق بالجمع بين التعويضات، فأجازَ للمصاب المؤمن عليه، أو صاحبِ المعاش، أو المستحقين عنه، الجمعَ بين معاش إصابة العمل والأجر من دون حدٍّ أقصى، والجمعَ بين معاش إصابة العمل وتعويض البطالة من دون حدودٍ أيضاً. أما الجمعُ بين معاش إصابة العمل ومعاش الشيخوخة والعجز والوفاة فقد كان مُحدَّداً بسقف، إلا أنه أُلغي بعد صدور القانون رقم ١٥٣ لعام ٢٠٠٦[٣].

وخلافاً للقانون السوري، لا يُجيز القانون المصري، وإنْ توافرت في أحد المستحقين شروطُ الاستحقاق لأكثرَ من معاش، جمعَ المعاشات في هذه الحالة، فلا يَستحق سوى معاشٍ واحد[٤]، يُحدَّد بموجب أولوية الاستحقاق التي نص عليها القانون[٥].

وفي حال نقص مبلغ المعاش المستحق – وفقاً لِمَا تَقدم– عن مبلغ المعاش الآخر استُحق الفرقُ من هذا المعاش[٦].

إلا أنه– استثناءً من قاعدة حظر الجمع الواردة في المادة ١١٠– يَجمع المُستحِق بين المعاش والأجر، أو الدخل، وذلك ضمن حدٍّ أقصى مقداره مئة جنيه شهرياً، كما يَجمع بين المعاشات ضمن الحد الأقصى ذاته. في حين يجمع الأولاد بين المعاشين المستحقين عن والديْهم من دون حدٍّ أقصى.

---

[١] المادة ١٣ من التعليمات التنفيذية للقانون رقم ٧٨ لعام ٢٠٠١ الصادرة بقرار رئاسة مجلس الوزراء رقم ١٣ م.و تاريخ ١-٤-٢٠٠٢.

[٢] يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٦٠٦ وما بعدها.

[٣] يُنظر البند ٣ من المادة ٧١.

[٤] المادة ١١٠.

[٥] وردت أولويةُ الاستحقاق وفق الترتيب الآتي: ١– المعاش المستحق عن نفسه – ٢– المعاش المستحق عن الزوج أو الزوجة –٣– المعاش المستحق عن الوالدين –٤ – المعاش المستحق عن الأولاد –٥– المعاش المستحق عن الإخوة والأخوات. وإذا كانت المعاشات مُستَحقةً عن مؤمنٍ عليهم أو أصحابِ معاشات من فئةٍ واحدة، فيُستحق المعاشُ الأسبق في الاستحقاق. [المادة ١١٠].

[٦] المادة ١١٠.

وتَجمع الأرملةُ بين معاشها عن زوجها، ومعاشها بصفتها خاضعةً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية، كما تجمع بين معاشها عن زوجها وأجرها من دون حدٍّ أقصى[1].

وفيما يتعلق بصورة الجمع الأخيرة – التي مُنحَت للأرملة– قضت المحكمةُ الدستورية في حكمها رقم ٨٣ تاريخ ١٤– ١٢–٢٠٠٣ بعدم دستورية هذا النص، الذي يُفيد – بمفهوم المخالفة–عدم أحقية الأرمل في الجمعِ بين معاشه عن زوجته، ومعاشه بصفته منتفع، أو الجمع بين معاشه عن زوجته، وأجره من دون حدود، وذلك على أساس عدم جواز التمييز بين الزوج والزوجة في الوضع الواحد.

ولتعديل هذا الوضع، صدر القانون رقم ١٥٣ لعام ٢٠٠٦ لِيمنحَ الزوجَ الحقوقَ الممنوحةَ للأرملة في هذا المجال.

أما بالنسبة لمن يَستحقُ معاشاتٍ عدّة عن شخصٍ واحد، فيجوز الجمع بينها من دون حدٍّ أقصى.

ولا تختلف الأحكام التي أوردها القانون المصري حول تعدد إصابات العمل عمّا أورده القانون السوري إلا في تفاصيل عدّة. فإذا قلَّ مجموعُ نسبة العجز الناجم عن الإصابة الحالية والإصابات السابقة معاً عن ٣٥% استحق المصاب تعويضاً عن الإصابة الأخيرة فقط، وذلك وفق نسبة العجز الناجم عنها، وعلى أساس أجره في تاريخ ثبوت العجز عن الإصابة الأخيرة – خلافاً للقانون السوري، الذي يأخذ بالأجر بتاريخ وقوع الإصابة الأخيرة– إذ يُفترض أنه قد تم تعويضه عن إصابته السابقة. أما إذا بلغت نسبة العجز عن الإصابة الجديدة والإصابة السابقة ٣٥% فأكثر، استحقَّ المصاب في هذه الحالة معاشاً، سواء كان قد استحق معاشاً أم تعويضاً عن الإصابة السابقة، ويُحسَب المعاش على أساس أجره في تاريخ ثبوت العجز عن الإصابة الأخيرة. ولا يجوز أن يقلَّ معاشُ تعدد الإصابة عن معاشه المستحق عن الإصابة السابقة[2].

ويأخذ الاجتهاد الفقهي المصري بما أخذ به مجلسُ الدولة السوري رقم ١٦١ تاريخ ٢٩–٦–١٩٧٨ حول منح المؤسسةِ التأمينية حقَّ استرداد تعويضاتِ الدُفعة الواحدة في حال بلغت نسبةُ العجز ٣٥% فأكثر واستحقَّ المصاب المعاشَ بعد وقوعِ النكسة المرضية أو وقوعِ إصابة عمل أخرى. كما أوضحَ كيفية هذا الاسترداد، إذ يُحسَم من المعاش المُستحَق –وبما لا يتجاوز الربع– الفرقُ بين تعويض الدُفعة الواحدة الذي صُرِف للمصاب، وقيمةِ المعاش بافتراض استحقاقه على أساس نسبة العجز السابقة[3].

ويُعدُّ الأجرُ الأخير للعامل المصاب أساساً لحساب التعويض في حال تعددت إصابات العمل. إلا أن تأثيرَ الإصابة في قدرة العامل على العمل، ومن ثَمَّ، في أجره، يجعل تقديرَ التعويض على أساس هذا

[1] المادة ١١٢.

[2] المادة ٥٦. فقد يَقلُّ الأجرُ المُحدَّد في تاريخ الإصابة الأخيرة مما يؤدي إلى نقصان مبلغ المعاش المُستَحَق عنها عن مبلغ المعاش السابق، فيُستَحق، في هذه الحالة، المعاشُ السابق.

[3] د.السيد محمد عمران، مرجع سابق، ص ١٥٨.

الأجر، الذي يقلُّ عن الأجر الذي اتُّخذ كأساسٍ لحساب التعويض عن الإصـ ـابة الأولـ ـى، سـ ـبباً فـ ـي الانتقاصِ من مبلغ التعويض، وهو ما يُمثّل تعارضاً مع مصلحة العامل المصاب.

وقد تنبَّه المشرعان السوري والمصري إلى ذلك الاختلاف، فاشترطا ألا يقلَّ المعاش الجديـ ـد عـ ـن معاشه الذي كان يستحقه في تاريخ وقوع الإصابة الأخيرة.

كما تلافى القانون السعودي هذا الاختلاف أيضاً باتباع طريقةٍ مشابهة، ففـ ـي حـ ـال كـ ـان الأجـ ـر الوسطي يقلُّ عن الأجر الذي حُسِبَ المعاش الأول على أساسه، فيُحسب المعاشُ الجديد علـ ـى أسـ ـاس الأجر الأعلى(١).

وقد تبنى القانون اللبناني مبدأ جمع نسب العجز في حالة تعدد إصـ ـابات العمـ ـل لتحديـ ـد صـ ـورةِ التعويض عن العجز الدائم، إذ تتم إعادةُ تحديد مقدار المعاش بعد الأخذ في الحسبان بمجمـ ـوع نسـ ـب العجز عن الإصابات الحاصلة، فإذا كانت نسبة العجز الناجم عـ ـن الإصـ ـابة الأولـ ـى ٣٥%، وعـ ـن الإصابة الثانية ١٠%، فيُقدَّر معاش العجز الجديد على أساس أن نسبة العجز ٤٥%(٢).

أما وفق القانون الفرنسي، فالجمعُ جائزٌ، سواء مع الأجر، ومن دون حدٍّ أقصى، أم مع تعويضـ ـاتٍ أخرى تُستحَق وفق قانون الضمان الاجتماعي(٣)، إذ لم يَرِدْ نصٌّ قانوني يُحظِّر هذا الجمع(٤).

وفيما يتعلق بحالة تعدد إصابات العمل، يختلف الحكم بين أوضاع عدَّة، ففي حال بلغت نسبة العجز أو تجاوزت ١٠% تبلِغ المؤسسة التأمينية المصابَ بحقِّه في الاختيار، إما باستحقاق معاشٍ مع مراعاة تعويضٍ أو تعويضاتِ الدُفعة الواحدة المدفوعة سابقاً، أو أن يحصلَ على تعويض دُفعـ ـة واحـ ـدة، ولا يجوز أن يتجاوز المعاشُ الممنوح عن الإصابة الأخيرة مبلغَ الأجر أساس حساب المعاش.

وفي حال لم يستخدم المصاب حقَّه في الخيار خلال مدة شهرين من تاريخ التبليغ، تقوم المؤسسـ ـة التأمينية بدفع تعويض دُفعة واحدة عن الحادث الجديد. أما في حال اختارَ استحقاقَ المعاش، فيُحسَـ ـب هذا الأخير وفق الأجر السنوي المدفوع في تاريخ وقوع الحادث الذي منحه حـ ـقَّ الخيـ ـار، وتُخفَّـ ـض

---

١ الفقرة ٢ من المادة ١٧ من اللائحة التنفيذية، والمادة ٣٣ من النظام: "...وإذا تبين أن هذا المتوسط يقلُّ عن ذلك الـ ـذي حُسـ ـبت العائدة الأولى على أساسه، فإن العائدةَ الجديدة تُحسب على أساس المتوسط الأعلى للأجر".

٢ راجع المادة ٣٧. كما تَشترط المادةُ في حال تجاوزَ الكسب السنوي عند وقوع الطارئ أو المرض الأخير الكسبَ السنوي الـ ـذي اعتُمد لحساب المعاش الأول أن يُحسب المعاشُ الجديد على أساس الكسب الأعلى.

ويُجيز القانون الأردني الجمعَ بين راتب الاعتلال– المصطلح المستخدم في القانون الأردني، ويُقابله مصطلح "معاش العجز" فـ ـي القانون السوري – عن إصابة العمل والأجر. [المادة ٣٩].

3 BUHL. Michel. Op.cit. p 159.

٤ كما يجوز الجمع بين التعويضات النقدية لتأمين المرض الطبيعي والتعويضات النقدية لتأمين الأمومة. [المادة R 332-1 CSS].

إلا أن القانونَ الفرنسي قد يحظر الجمعَ بين التعويضات ذات الطبيعة الواحدة، كما هي الحال بالنسبة إلى المـ ـادة L 532-2 CSS التي منعت الجمعَ بين بعض التعويضات الأسريَّة.

المدفوعات السنوية للمعاش بنسبة ٣٠% على الأكثر، وذلك لمبلغٍ يُعادل نصف مبلغ تعويض أو تعويض الدُّفعة الواحدة المدفوعة سابقاً[١].

وتراعى عند حساب المعاش الأخير نسبُ العجز السابقة من أجل تحديد نسبة التصحيح[٢]، إذ تُعدُّ هذه النسب نقطةَ الانطلاق من أجل إجراء عملية الخفض أو الزيادة بالنسبة إلى المعاش المتعلق بإصابة العمل الأخيرة.

كما يُشترط – وفق ما سبق بيانه– ألا يتجاوزَ مبلغُ المعاش المُستحَق عن إصابة العمل الأخيرة مبلغَ الأجر المستخدم كأساس لحساب المعاش[٣].

ومن جهةٍ أخرى، يجوز جمع تعويض إصابة العمل مع معاش التقاعد، أو مع تعويض العجز الطبيعي[٤].

إلا أنَّ لهذا الجمع الأخير حداً أقصى في حال مُنح تعويض العجز الطبيعي بسبب عجز أو مرض ناجم عن حادث عمل يُستحَق معاشٌ عنه[٥]، ويتمثل هذا الحدُّ الأقصى بنسبة ٨٠%[٦] من الأجر المستحَق بتاريخ الحادث – أو بتاريخ آخر إعادة تقدير لهذا المعاش– لعاملٍ عادي من الفئة التي ينتمي إليها العاملُ المصاب[٧].

وفي الأحوال كلِّها، لا يجوز أن يقلَّ مجموعُ التعويضات المستحقة عن مقدار مبلغ معاش إصابة العمل الذي كان سيُستحق وفق نص المادة L434-2 CSS[٨].

---

١ المادتان: L 434-2 CSS ، R 434-4 CSS.

٢ المادة L434-2 CSS.

٣ المادة L 434-2CSS.

٤ تُنظر المادة L 434-6 CSS. يَستحق صاحبُ معاش إصابة العمل عن حالة التفاقم التي لم تُكيَّف بالمهنية تعويضاً عن عجزه الطبيعي في حال بلغ نسبة عجز معينة، – وهي الثلثين على الأقل– [وفق نص المادة R 371-1 CSS] [المادة L 371-4 CSS].

٥ المادة L 434-6 CSS.

٦ المادة R 434-9 CSS.

٧ ويَخضع هذا الأجر لمعامل إعادة التقويم المُطبَّق على تعويض العجز الطبيعي والوارد في المادة L 341-6 CSS –المذكورة في موضعٍ آخر من الأطروحة–. [تُنظر المادتان: L 434-6 CSS, L434-17 CSS].

وتجدر الإشارة إلى أنه في حال كان العجز الناجم عن إصابة العمل يُتيح استحقاقَ تعويضِ عجزٍ طبيعي، وفق شروط المادة L 341-1 CSS فيُزاد معاشُ إصابة العمل إلى مقدار مبلغ تعويض العجز في حال قلَّ عنه. ولا تُطبَّق هذه القاعدة في حال كان المصاب مُستحِقاً بالأصل تعويضَ العجز الطبيعي. [L434-2 CSS].

٨ المادة L 434-6 CSS.

الفرع الثالث– تعديل مبلغ التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو الوفاة

قد يتعرَّض مبلغُ التعويض الجزافي الدائم عن إصابة العمل للتعديل– إما بالزيادة أو بالنقصان– وذلك على الرغم من الصفةِ القطعية للقرار الصادر بتحديده. ويتّخذ هذا التعديل إحدى صورتيْن: فإما أن يُعدَّل مبلغه بسبب إعادة تقدير نسبة العجز، والذي قد يؤثِّر حتى في تحديد صورة التعويضات الذي يتوقف على نسبة العجز. وتخضع لإجراء إعادة تقدير نسبة العجز كلٌ من الإصابة المهنية والإصابة الطبيعية.

أما الصورةُ الثانية لتعديل مبلغ التعويض الجزافي الدائم فهي التقويم السنوي الذي تخضع له كل التعويضات المُستحَقة بموجب قانون التأمينات الاجتماعية، ومن ضمنها تعويضُ إصابة العمل.

وتتميز الصورة الأولى للتعديل من الصورة الثانية في كونها قائمةً على أساس حدوث تغييرٍ في الحالة الصحية للمصاب[1]، وهو ما يُنشئ الحقَّ في اتباع إجراءاتِ إعادة تقدير نسبة العجز، التي إما أن تزيدَ التعويض، أو أن تُغيِّرَ من صورته، فيتقاضى المصاب معاشاً بعد أن كان تعويض الدُفعة الواحدة، أو يُنقِص من مبلغ المعاش، أو أن يَفقدَ الحقَّ فيه.

أما الصورة الثانية المتعلقة بالتقويم السنوي، فقائمةٌ على أسبابٍ اقتصادية، تُترجم بإعادة تقويم دوري. ويقتصر تأثيرها في المعاش فحسب، كونه من التعويضاتِ الدورية[2].

فضلاً عن أن إعادةَ تقدير نسبة العجز لا تتناول –بطبيعتها– معاشَ الوفاة الذي يوزَّع على المستحقين، بخلاف التقويم السنوي، الذي يؤثر في مبلغ هذا المعاش زيادةً، في حين تخضع تعويضاتُ العجز الدائم الكامل أو الجزئي لكلا صورتيْ التعديل.

وقد تكون إعادة تقدير نسبة العجز الدائم في مصلحة العامل، فتُحيلُ تعويضه ذي الدُفعة الواحدة معاشاً، أو تزيدُ من مبلغ هذا الأخير، وقد تكون هذه الإعادة في مصلحة المؤسسة التأمينية، إذ تُنقص مبلغَ المعاش، أو توقفُ استحقاقه نهائياً، وفي ذلك حفظٌ لمواردها المالية.

وبناءً على ذلك، يمنح القانون السوري كلاً من صاحب معاش العجز والمؤسسة التأمينية حقَّ طلب إعادة الفحص الطبي مرةً كل ستة أشهر، وذلك خلال مدة سنة من تاريخ ثبوت العجز، ومرةً كل سنة، وذلك لمدة أربع سنوات بعد ذلك. وتضطلع اللجنة الطبية التابعة للمؤسسة التأمينية بإعادة تقدير نسبة العجز[3].

---

[1] فالحالةُ الصحية للمصاب مُعرَّضةٌ للتفاقم أو التحسن إما تلقائياً، أو بسبب العلاج الطبي أو الجراحي، أو لوجودِ عضوٍ صناعي.

[2] Incapacité permanente. www.risquesprofessionnels.ameli.fr.

[3] المادة ٨٦.

وبذلك يكون المشرع قد قَيَّد حقَّ طلب إعادة تقدير نسبة العجز بمدة خمس سنوات فحسب، فيُطلَ ب مرتين خلال السنة الأولى من تاريخ ثبوت العجز، ثم مرةً واحدة كلَّ سنة، لمدة أربع سنوات؛ مما يعني أنه قد أجازَ إعادةَ هذا التقدير ستَّ مرات.

إلا أن وقوعَ النكسة المرضية أو تفاقمَ إصابة العمل بعد انقضاء مدة الخم س سـ نوات، لا يَحـ رمُ المصابَ الحقَّ في العلاج والتعويض المؤقت، فضلاً عن إمكانِ إعادة تقدير نسبة العجز النـ اجم عـ ن الإصابة[1].

وذلك إلى أن صدرَ كتاب الجهاز المركزي للرقابة الماليـ ة رقـ م ٣-١٠٠١-١-١ تـ اريخ ٢٢-١٠-٢٠٠٨، الذي خرجَ عن هذه القاعدة، فلم يَعدْ يُجيز فتحَ ملف إصابة العمل في حال وقعـ ت النكسـ ة أو التفاقم بعد انقضاء مدة خمس سنوات من تاريخ وقوع الإصابة سواء فيما يتعلق بـ العلاج أم اسـ تحقاق التعويض المؤقت أم لإعادة تقدير نسبة العجز[2].

أما القانون المصري، فيُجيز لكلٍّ من المصاب والمؤسسة التأمينية طلبَ إعادة الفحص الطبي مـ رةً كل ستة أشهر، وذلك خلال السنة الأولى من تاريخ ثبوت العجز، ومرةً كل سنة خلال الثلاث السنوات التالية. ولا يجوز إعادةُ تقدير نسبة العجز بعد انقضاء مدة الأربع سنوات من تاريخ ثبوته، وذلك مـ ع عدم الإخلال بحقِّ المصاب في العلاج والرعاية الطبية[3].

وبذلك، يجوزُ طلب إعادة تقدير نسبة العجز خمس مراتٍ وفق القانون المصري[4].

إلا أن لوزير التأمينات – استثناءً– سلطةَ إصدار قرارٍ بتمديد مدة إعادة التقدير في الحالات التـ ي يثبت طبياً حاجتُها لذلك[5].

فقد تحدث مضاعفاتٌ بعد تقدير نسبة العجز تؤدي إلى زيادة هذه الأخيرة، وقد تنقص هذه النسـ بة بعد العلاج والتأهيل عن النسبةِ السابق تقديرُها.

وتطبيقاً لهذا النص، فقد صدر القرار رقم ٨٧ لعام ١٩٩٤ حول إطالةِ مدة إعادة تقدير درجة العجز إلى عشر سنوات بالنسبة إلى أمراض الغبار الرئوي[6].

فعلى الرغم من أن القانون المصري قد حجبَ المطالبةَ بتعديل الحقوق المقرَّرة وفق قانون التـ أمين الاجتماعي بانقضاء مدة سنتين من تاريخ الإبلاغ بربطِ المعاش بصفةٍ نهائية، أو من تاريخ الصـ رف

---

[1] كتاب المؤسسة رقم ٣/٨٤٠٦/ ص تاريخ ١٤/١٠/١٩٩٣، مذكور في: ملحق دليل الشـ ؤون الطبيـ ة لعـ ام٢٠٠٧ [مراسـ يم- قرارات-تعاميم]. إعداد مديرية الشؤون الطبية، مرجع سابق، ص ٧١.

[2] كتاب المؤسسة رقم ٣-٨١٤ ص تاريخ ٩-٢-٢٠٠٩، وقرار المجلس الأعلى للرقابة المالية رقم ١١ تاريخ ٢٣-٩-٢٠٠٨.

[3] المادة ٥٨.

[4] د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٢١.

[5] المقطع الأخير من المادة ٥٨.

[6] يُنظر الموقع الالكتروني: www.elsayyad.net

بالنسبة إلى بقية الحقوق، فإنه استثنى من تطبيق هذه القاعدة حالتيْن هما: إعادةُ تقدير نسبة العجز عند إعادة الفحص الطبي، وإعادةُ تقدير نسبة العجز الناجم عن إصابة عمل في حال وقعت إصابةٌ تالية[١].

أما القانون اللبناني، فلا يُجيز إعادةَ النظر في مبلغ المعاش بعد انقضاء مدة سنتين على تصديق فيته سوى مرة في السنة. إلا أن تطبيقَ هذه القاعدة يُعطَّل في حال كُشِفَ خلال ذلك علاجٌ شافٍ، أو زال التفاقم المؤقت لإصابة العمل، أو استأنفَ المصاب عمله، إذ يُمكن في هذه الحالات الثلاث إعادةُ النظر في مبلغ المعاش من دون التقيُّد بمدة السنة[٢].

ويُجيز القانون الفرنسي أيضاً تعديلَ مبلغ المعاش تبعاً لتغيُّر نسبةِ العجز – زيادةً أو نقصاناً – في حال ثبت ذلك بمعاينةٍ طبية لاحقةٍ على تاريخ الشفاء الظاهري أو تاريخ استقرار الحالة الصحية للمصاب، بشرط أن تتم هذه المعاينة خلال مدة سنتين، إذ يجوز تعديل مبلغ المعاش من دون قيدٍ زمني. أما بعد انقضاء مدة السنتين، فلا يجوز التعديل إلا بعد مرور مدة سنة على الأقل، ما لم يَرِدِ اتفاقٌ عام على إنقاص هذه المدة. وللمستحقين – في حال توفيَ المصاب – طلبُ تعديل الوضع من أجل حساب مستحقاتهم على أساس معاش الوفاة[٣].

وبناءً على ذلك، فقد حَدَّد كلٌّ من القانونيْن السوري والمصري المدةَ القصوى التي يجوز طلبُ إعادة تقدير نسبة العجز خلالها، بخلاف القانون الفرنسي، الذي لم يُحدِّد مدةً قصوى لذلك، وإنما قَيَّده بفاصل سنة على الأقل بعد انقضاء مدة السنتين التي يجوز خلالها إعادة تقدير نسبة العجز من دون تَقيُّد بتاريخٍ معين.

وتجدر الإشارة إلى أن الانتقاصَ من نسبة العجز بعد انقضاء المهل المُحدَّدة لطلب إعادة تقديرها لا يَطال حقَّ المصاب في التمسك بنسبة العجز المُحدَّدة[٤]، فتُعدُّ نسبة العجز التي تم تقديرها لآخر مرة ضمن المهلة المحدَّدة في القانون حقاً مكتسباً لا يجوز الانتقاصُ منه.

ولا يتعارض جوازُ طلب إعادة تقدير نسبة العجز، ومن ثَمَّ، إعادة الفحص الطبي، مع مبدأ قطعية قرار التحكيم الطبي وعدم قابلية الاعتراض عليه[٥].

---

[١] نقض مصري رقم ٦١١٤ لسنة ٦٣ ق جلسة ٢٧-٦-١٩٩٦ س ٤٧ ج٢ ص ١٠٤.

[٢] الفقرة ٢ من المادة ٣٦. ويَمنح القانون السعودي معاشَ العجز مبدئياً بصورةٍ مؤقتة، إذ يَخضع المصاب لفحوصٍ دورية خلال السنوات الخمس التالية لتخصيص المعاش بهدف مراقبة حالتِه الصحية. ثم يُصبح معاشاً يُستحق مدى الحياة بانقضاء مدة السنوات الخمس. [الفقرة ٢ من المادة ٣٤ من نظام التأمينات الاجتماعية].

[٣] المادة L 443-1 CSS.

Règlement intérieur des Caisses Primaires, art 38, BUHL. Michel. Op.cit. p 154.

[٤] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ١٣٨.

[٥] وفق نص المادة ٥٤ من القانون السوري. يُنظر رأي مجلس الدولة رقم ٢٦ لعام ١٩٧٤.

كما يجوز الاعتراض على نتيجة إعادة الفحص الطبي الذي يتم ضمن المهل المُحدَّدة[1].

وفي حال تقدمت المؤسسة التأمينية بطلب إعادة تقدير نسبة العجز، فعلى المصاب الخضوعُ للفحص الطبي، تحت طائلة وقف صرف معاش العجز، وذلك حتى تاريخ خضوعه لهذا الإجراء. أما عن م دة وقف صرف المعاش فيتم صرفُها تبعاً لنتيجة إعادة الفحص الطبي[2].

ويورِد القانونُ المصري أحكاماً مماثلة حول وقف صرف معاش العجز، إلا أنه يُجيز للمؤسسة التأمينية التجاوزَ عن تخلُّف المصاب عن إعادة الفحص الطبي إذا ما برَّره بأسبابٍ معقولة[3].

ويختلف أثر إعادة الفحص الطبي في تعويض إصابة العمل تبعاً لنتيجة هذا الفحص، فيُعدَّل مبلغه، أو يُوقَف صرفه ليتخذ صورةً أخرى من التعويض، وذلك بحسب ما يطرأ على نسبة العجز، زيادةً أو نقصاناً.

وبناءً على ذلك، تَرِدُ احتمالاتٍ عدَّة لنتيجة إعادة الفحص الطبي، تختلف باختلاف صور تعويض إصابة العمل التي تُحدِّدها القوانين تبعاً لنسب العجز.

فوفق القانون السوري، إذا كان المصابُ صاحبَ معاش، وبلغت نسبةُ العجز الجديدة ٣٥% فأكثر، فيُعدَّل مبلغُ المعاش – وفق أحكام المادتين ٢٩-٣٠ – أو يُخصَّص له هذا المعاش[4].

ولا يُسترجع منه، في هذه الحالة، تعويضُ الدُّفعة الواحدة الذي تقاضاه سابقاً، ما لم يَرِدْ نصٌّ قانونيٌّ بذلك.

وذلك خلافاً للقانون المصري، الذي يوجب حَسْمَ الفرق بين مبلغِ تعويض الدُّفعة الواحدة الذي سَبَقَ صرفه وقيمةِ المعاش بافتراض استحقاقه له على أساس نسبة العجز المقدَّرة في المرة الأُولى[5].

وذلك قبل تعديل هذه المادة، التي كانت تنص على نهائية قرارات لجنة التحكيم الطبي. فبموجب التعديل، باتَ من الجائز الطعن في قراراتها أمام لجنة التحكيم المركزية. راجع: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٧٦٤.

[1] وفق نص المادة ٨٦ من القانون السوري. ويُنظر: مروان الحصري، مرجع سابق، ص ٤٢٢.

[2] المادة ٨٧.

[3] المادة ٦٠.

[4] المادة ٨٧.

[5] وذلك ضمن الحدود الواردة في المادة ١٤٤، التي تتعلق هذه المادة بالحجز على المستحقات، إذ لا يجوز الحجز أو النزول عن مستحقات المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستفيدين لدى الهيئة المختصة. إلا أنه استثناءً من حكم الفقرة السابقة يجوز الحجز أو النزول عن المستحقات المشار إليها لسداد الحقوق الآتية: ١-النفقات-٢- ما تَجمَّد للهيئة المختصة من مبالغ على صاحب الشأن. ومع مراعاة أحكام القانون رقم ٦٢ لعام ١٩٧٦ بشأن تعديل بعض النفقات يكون الحجز للوفاء بالمبالغ الموضحة بالبندين السابقين بما لا يتجاوز الربع.... ٤- الأقساط المستحقة للهيئة المختصة. وللهيئة المختصة حجز ما يكون قد استحق على المؤمن عليه أو صاحب المعاش قبل وفاته من مبالغ خصماً من مستحقات المستفيدين في حدود ربع هذه المستحقات تُقسَّم بينهم بنسبة المُنصرف من أنصبتهم". [الفقرة ب البند ٢ المادة ٥٩].

أما إذا لم تبلغ نسبة العجز الجديدة ٣٥ %، فيوقَف صرف المعاش نهائياً ويُمنح المصاب تع ويضَ الدُفعة الواحدة[١].

ويرى بعض الفقهاء السوريين، في غياب النص الق انوني، ع دم ج واز الع ودة علي ه بف رْق التعويض[٢].

في حين ينص القانون المصري صراحةً على حَسْم تعويض الدُفعة الواحدة ال ذي سَ بَقَ صد رفه للمصاب عن نسبة العجز السابقة[٣].

أما القانون الفرنسي، فيُميِّز بين حالتيْن: فإما أن يكون المصاب قد تقاضى تعويضَ دُفعةٍ واح دة أو معاشاً. ففي الحالة الأولى، يُراعى التعويض المدفوع سابقاً، ويُميِّز هنا بين حالتيْن؛ فإذا بقي ت نس بة العجز أقل من ١٠% استَحق المصاب تعويضَ دُفعة واحدة وفق النسبة الجديدة، مع خَفضه بمبلغٍ يُعادل مبلغ التعويض في تاريخ مراجعة نسبة العجز السابقة. أما إذا لم تقل نسبةُ العجز الجديدة ع ن ١٠%، فيُحسَب المعاش المستحق للمصاب وفق القواعد العامة، ثم تُخفَّض مدفوعاته السنوية بنسبة ٣٠% على الأكثر، وذلك بمبلغ يُعادل نصف تعويض الدُفعة الواحدة المدفوع سابقاً[٤].

أما في حال كان المصاب قد تقاضى معاشاً، ثم حُدِّدت نسبة عجز جديدة تقل عن ١٠%، فيُستعاض عن المعاشِ بتعويض دُفعةٍ واحدة[٥].

وفيما يتعلق بالصورة الثانية للتعديل، التي لا تؤثر في تحديد صورة تعويض إصابة العمل، فض لاً عن أنها تَمسُّ مبلغَها بالزيادة فقط من دون النقصان، فهي التقويمُ الدوري السنوي.

لم يتناول هذه الصورة بنصٍ صريح سوى القانونُ الفرنسي، إذ تُقوَّم مبالغُ التعويض ات المس تحقة وفق قانون الضمان الاجتماعي، بما فيها تعويضاتُ الدُفعة الواحدة والمعاشات[٦]، في الأول من كانون الثاني من كلِّ سنة[٧].

وقد حُدِّد معامل الزيادة في عام ٢٠٠٩ بـ ١,٠١، مما يعني زيادةَ مبلغ التعويضات بنسبة١%[٨].

وتتفرع من التقويم الدوري السنوي صورةٌ أخرى، تتمثل في زيادة الأجور، أو الحد الأدن ى له ا، وهو ما يؤثر في قيمة تعويضات الضمان الاجتماعي زيادةً، ومن ضمنها تعويض إصابة العمل.

---

[١] المادة ٨٧.

[٢] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٧٦٧.

[٣] الفقرة ب من البند ١ من المادة ٥٩.

[٤] المادة R 434-1-1 CSS.

[٥] المادة R 434-1-3 CSS.

[٦] تنص المادة L 434-3 CSS على أن تُقوَّم معاشات الوفاة دورياً وفق الشروط الواردة في المادة L 434-17 CSS.

[7] BUHL. Michel. Op.cit. p 163.

[8] www. service publiclocal.com.

الفرع الرابع– تقادم استحقاق التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو الوفاة

ينبغي – بدايةً– التمييزُ بين مدة تقادم المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل، ومدة تقادم المطالبة بالتعويضات المستحقة، التي تم تحديدُ مبلغها من قِبل المؤسسة التأمينية.

فبالإضافة إلى الاختلاف في المدة، تتعدد صور المطالبة بالتعويض، فتتمثل إما بالإبلاغ بالإصابة، أو بطلب تكييفها مهنياً. كما أن لِمدة المطالبة نقاطاً زمنيةً عدَّة تحدِّد بدايتها. أما فيما يتعلق بالمطالبة بالتعويضات المُستحقة، فتُعدُّ لاحقةً على المطالبة الأولى من حيث الزمن، إذ تتمثل في طلب صرف التعويضات المستحقة التي استوفَت المستنداتِ المسوِّغة لصرفها.

وقد تناولت المادة ١٠٠ من القانون السوري تحديدَ مدة التقادم بالنسبة إلى الصورة الأولى من المطالبة، وذلك عن تعويض إصابة العمل[١].

أما عن حقوق العامل الأخرى تجاه المؤسسة التأمينية أو الغير، فتخضع لأحكام القانون المدني، أيْ للأحكام العامة للتقادم، وذلك تبعاً لتكييف القضاء للإصابة والحقوق المترتبة للمصاب[٢].

ففي حال تمت مطالبةُ المؤسسة التأمينية بتعويض إصابة العمل كتابةً خلال مدة خمس سنوات من تاريخ وقوع الحادث، أو الوفاة، أو الإبلاغ بانتهاء العلاج أو بنسبة العجز، فإن دعوى مطالبتها– لدى عدم قيامها بصرف هذا التعويض– تخضعُ للأحكام العامة للتقادم[٣].

وفي غياب نصٍ قانوني صريح حول مدة تقادم المستحقات التأمينية، تطبق القواعد العامة الواردة في القانون المدني. فقد عَدَّ مجلس الدولة في رأيِه رقم ١١٠ الصادر بتاريخ ١٩٩٧/٨/١٧ أن مستحقاتِ المؤمن عليه – كمعاش العجز الجزئي مثلاً– حقوقاً دوريةً متجددة، فيُطبق التقادم الخمسي بشأنها[٤].

وعلى ذلك، فصاحب معاش العجز الذي لم يراجعْ المؤسسةَ التأمينية لمدةٍ تزيد على خمسة عشرة سنة لإعادة فحصه الطبي، مما استتبعَ وقفَ صرف معاشه، فإن مستحقاته، في هذه الحالة، لا تسقط

---

[١] والتي تناولناها بالبحث سابقاً. راجع الفرع المتعلق بالتقادم الخاص بالتزام المؤسسة التأمينية بدفع التعويض الجزافي، ص ٣٩١ وما بعدها من الأطروحة.

[٢] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٨٢٨.

[٣] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٨٢٦.

[٤] الوارد في الفقرة ١ من المادة ٣٧٣ من القانون المدني السوري: "١ – يتقادم بخمس سنوات كل حقٍّ دوري مُتجدِّد ولو أقرَّ به المدين، كأجرة المباني... والرواتب والأجور والمعاشات...". وتجدر الإشارة إلى أن من مستثنيات المادة ٣٧٢ المتعلقة بالتقادم الطويل للالتزام [خمسة عشرة سنة] ما وَرَدَ في الفقرة ب من المادة ٣٧٥ "أ– تتقادم بسنة واحدة الحقوق الآتية: ب– حقوق العمال الخدم والأجراء من أجورٍ يومية وغير يومية، ومن ثمن ما قاموا به من توريدات".

بالتقادم الطويل، وإنما تطبق عليها أحكام المادة ٨٧ حول وقف صرف المعاش، وتراعى حين صرفها أحكام التقادم الخمسي بشأن الحقوق الدورية المتجددة[١].

إلا أن مجلسَ الدولة السوري قد خرج على رأيه السابق، وعليه، لم يَعُد يُخضع مستحقاتِ العام ل التأمينية لأحكام التقادم المنصوص عليها في المادة ٣٧٣ من القانون المدني، وذلك مراع اةً للطبيع ة الخاصة لهذه الحقوق، ولِكونها حقٌ يكفل للعامل معيشته، فلا يجوز حرمانه إيَّاه ا أيَّ اً ك ان ت اريخ استحقاقها، فله الحقُ في تقاضيها في أيٍّ وقتٍ يشاء[٢].

أما وفق القانون المصري، فمَا من مدة تقادم يسقط بانقضائها حقُ المطالب ة بتعويض ات إص ابة العمل- كما ذكرنا سابقاً-. هذا عن الصورة الأولى من المطالبة، أما عن الصورة الثانية، فق د ك ان طلبُ صرف التعويضات المستحقة، وفق أحكام قانون التأمين الاجتماعي، محدَّداً بمدة خمس س نوات بموجب نص المادة ١٤٠[٣]، إلا أن تجاوزَ المدة المحدَّدة لتقديم طلب الص رف، لا يم سُ اس تحقاقَ المعاش. ففي حال تمَّت المطالبة به بعد انقضاء المدة المحدَّدة، فيُصرفُ ابتداءً من أول الشهر الذي قُدِّم فيه الطلب[٤].

وعلى ذلك، فخلافاً لِمَا نهجه مجلس الدولة السوري، كان طلبُ صرفِ المب الغ المس تحقة وف ق القانون المصري، بما فيها حقوقه التأمينية الناشئة عن إصابة العمل، فيما عدا المع اش، مُقيَّ داً بم دة خمس سنوات من تاريخ نشوء سبب الاستحقاق، وإلا سَقطَ حقُ المطالبة بها[٥].

إلا أن القانون رقم ١٣٠ لعام ٢٠٠٩، جاء بتعديلٍ لهذا الحكم، فأطال مدة التقادم، إذ يس قط ح ق المطالبة بالحقوق التأمينية، فيما عدا المعاش، بانقضاء مدة خمس عشرة سنة[٦].

فتُطبق مدة التقادم الخمسي على المعاش، سواء كان مستحَقاً عن العج ز أم الوف اة، الطبيعي ين أو الناجمين عن إصابة عمل، مع إمكان استحقاقه وإنْ قدِّم طلبُ الصرف بعد انقضاء المدة المحدَّدة، وهو ما يعني حجبَ أثر التقادم أصلاً.

---

١ ملحق دليل الشؤون الطبية لعام٢٠٠٧ [مراسيم-قرارات-تعاميم]. إعداد مديرية الشؤون الطبية، مرجع سابق، ص ٦٢.

٢ الرأي رقم ٢٠٨ تاريخ ٧-١٠-٢٠٠٦، وقد تم تعميمُ هذا الرأي من قِبل المؤسسة التأمينية على فروعها في المحافظات. منشور في مجلة التأمينات الاجتماعية، العدد ١٣ تاريخ ١٧ تموز ٢٠٠٧، ص ٣٧.

٣ المادة ١٤٠: "يجب تقديم طلب صرف المعاش أو التعويض أو أيِّ مبالغ مستحَقة طبقاً لأحكام هذا القانون في ميعاد أقصاه خمس سنوات من التاريخ الذي نشأ فيه سبب الاستحقاق. وإلا انقضى الحقُ في المطالبة بها..".

٤ المقطع الثاني من المادة ١٤٠:...وإذا قُدم طلب الصرف بعد انتهاء الميعاد المشار إليه يَقتصر الصرف على المعاش وحده، ويتم صرف اعتباراً من أول الشهر الذي قُدم فيه الطلب.

٥ يُنظر: نقض مصري رقم ١٤١٢ لسنة ٤٧ ق جلسة ٢٩-١٢-١٩٧٩ ع ٣ ص٤١٨ ؛ وأيضاً: د.منير الدكمي، مرج ع س ابق، ص ١٩١.

٦ تُنظر المادة الأولى من القانون رقم ١٣٠ لعام ٢٠٠٩. الموقع الالكتروني www.elsayyad.net.

المادة ١٤٠:"... ويسقط الحق في صرف باقي الحقوق-عدا المعاش- بانقضاء خمسة عشر سنة من تاريخ الاستحقاق".

أما التقادمُ الطويل، فيُطبَّق على الحقوق التأمينية الأخرى، كتعويض الدُّفعة الواحدة، التعويض المؤقت، منح الزواج، ونفقات الانتقال... وهو ما يَشمل الإصابةَ الطبيعية والمهنية. ولا تُصرف هذه الحقوق بعد انقضاء مدة الخمس عشر سنة على تاريخ استحقاقها.

وفي هذا الصدد، يَعُدُّ الاجتهاد القضائي المصري سَببَ استحقاق التعويض ناشئاً بتاريخ ثبوت العجز واستقرار الحالة الصحية للمصاب، فتبدأ مدة التقادم من هذا التاريخ[١].

أما القانون اللبناني، فيُميِّز من حيث المدة بين كلٍّ من التقديماتِ الأسريَّة والتعليمية وتعويضات إصابة العمل، وتعويضاتِ التأمينات الاجتماعية الأخرى، فحَدَّد مدةَ المطالبة بتعويضات إصابة العمل بمدة ستة أشهر، ابتداءً من تاريخ استحقاقها، وبمدة سنتين ابتداءً من تاريخ الاستحقاق فيما يتعلق بالمطالبة بتعويضات العجز أو الوفاة الطبيعيين[٢].

ويؤخَذ على مدة المطالبة بتعويضات إصابة العمل قِصَرُها، وهو ما يتعارض ومصلحة العامل المصاب الذي – غالباً– ما يُفوِّت عليه حقَّ المطالبة بالتعويض المُستَحق تجاه المؤسسة التأمينية.

أما وفق القانون الفرنسي، فيتقادمُ حقُّ المصاب –أو المستحقين عنه– بالمطالبة بتعويضات إصابة العمل بانقضاء مدة سنتين ابتداءً إما من تاريخ وقوع الحادث، أو التوقف عن العمل، أو التوقف عن استحقاق التعويض المؤقت، أو من تاريخ المعاينة الطبية الأولى من قِبل الطبيب المعالج حول تَغيُّر الحالة الصحية للمصاب، أو من تاريخ التوقف عن دفع التعويض المؤقت المُستحَق بسبب وقوع النكسة. كما تبدأ مدة التقادم من تاريخ وفاة المصاب فيما يتعلق بطلب إعادة تقدير العجز[٣].

الفرع الخامس– موعد استحقاق التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو الوفاة

بسبب طابعها الإعالي، اهتمَّ المشرع بتحديدِ تاريخ صرفِ التعويضاتِ الممنوحة وفق قانون التأمينات الاجتماعية، ومن بينها التعويضُ الجزافي عن إصابة العمل، وذلك في أقرب تاريخٍ ممكن من تاريخ استحقاقها.

---

[١] نقض مصري رقم ٢٣٤٢ لسنة ٥٦ ق جلسة ٦-٥-١٩٩١، مذكور في: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ١٠، مرجع سابق، ص ١٠٦.

[٢] المادة ٥٦ من القانون اللبناني.

[٣] المادة L 431-2 CSS.

Cass.soc., 27 avr 2000, n° 860, n° 98-11-750, n° 98-11-788. CA. Dijon, 18 déc. 1997. www.courdecassation.fr.

وتتقادم مطالبةُ المصاب –أو المستحقين عنه– بتعويضاتِ تأمين المرض الطبيعي، بمرور سنتين أيضاً، ابتداءً من اليوم الأول للفصل التالي الذي تُستحق فيه هذه التعويضات. وهي أيضاً مدةُ تقادم المطالبة بدفع التعويض المستحق عن تأمين الوفاة الطبيعية وفق نص المادة L 361-1 CSS والتي تبدأ من تاريخ الوفاة. [المادة L 332-1 CSS].

فألزمَ القانونُ السوري المؤسسةَ التأمينية باتخاذ الوسائل التي تَكفل صرفَ المعاشات خلال الأسبوع الأول من كلِّ شهر، على أن يُصرَف ما يُستحق منها أولَّ مرةٍ خلال مدةٍ لا تتجاوز الستة أسابيع من تاريخ استيفاء كلِّ المستندات المسوَّغة للصرف، فضلاً عن استحقاق المعاش عن كامل الشهر الذي ثبتَ فيه العجز أو وقعتْ خلاله الوفاة. كما أوجبَ صرفَ تعويض الدُفعة الواحدة خلال مدة لا تتجاوز الستة أسابيع أيضاً من تاريخ استيفاء كلِّ المستندات المسوَّغة للصرف[1].

إلا أنه أجاز – استثناءً– صرفَ المعاشات المستحقة مرةً في كل ثلاثة أشهر، وذلك في حال قلَّت قيمةُ المستحق منها عن عشر ليرات شهرياً[2].

وفي هذا الصدد، **نرى** أن تطبيق حُكمَ هذه المادة مُعطَّل – عملياً– بسبب القيمة التي حدَّدتها، مما يقتضي تعديلَ هذه القيمة بما يتناسب وقيمةَ المعاشات الحالية.

وتُعدُّ مدةُ الستة أسابيع مدةً زمنية معقولة، تنتهي خلالها إجراءاتُ ما قبل صرفِ التعويض المستحق للعامل[3].

ويُلزم القانون المصري المؤسسةَ التأمينية أيضاً بتقدير وصرف التعويضات، بما فيها المعاشات، خلال مدة أربعة أسابيع من تاريخ تقديم المؤمن عليه أو المستحقين طلباً بذلك مُستوفياً المستنداتِ المطلوبة[4].

وتجدر الإشارة هنا إلى أن في قِصَر مهلة الصرف مراعاةٌ لمصلحةَ مُستحقٍّ التعويض.

أما وفق القانون الفرنسي، فيُدفع المعاشُ فصلياً، أيْ في كلِّ ثلاثة أشهر، وذلك ما لم تبلغْ نسبةُ العجز ٥٠% فأكثر، فيُصرف المعاشُ شهرياً[5].

إلا أن المعارضةَ النقابية في فرنسا بدأت تطالبُ بتقليص المدةِ الفاصلة بين التكييف المهني للإصابة، أو انتهاء استحقاق التعويض المؤقت، وتقدير نسبة العجز، فضلاً عن المدةِ الفاصلة بين تقدير نسبة العجز والدُفعة الأولى من المعاش، إلى ما لا يتجاوز مدةَ الشهر[6].

---

[1] المادة ٩١، ويُنظر أيضاً: نقض سوري رقم ٣٣٥ أساس ٥٤٩ لعام ١٩٩٧، مجلة القانون لعام ١٩٩٧، ص ٨٠٦.

[2] المادة ٩٢.

[3] نقض سوري رقم ١٣٣٩ أساس عمالي ٢٥١٠ تاريخ ١٩٧١/٧/٢٥، مذكور في: قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، هامش ص ١٣٣.

[4] المادة ١٤١.

[5] وفي حال أدخل المؤمن عليه المستشفى، فإنَّ زيادة المعاش بسبب حاجة المصاب إلى معونة شخصٍ آخر تُدفع حتى اليوم الأخير من الشهر التالي للشهر الذي تم خلاله الاستشفاء، أما ما تجاوز هذه المدة فإنَّ صرفَها يتوقف –أيْ يوقَف صرفُها بانقضاء هذه المدة–[المادة R 434-34 CSS].

[6] MASSE. M: Les revendications de l'ANDEVA. 26/04/2007. www.andeva.fr.

فلِتعويضِ إصابة العمل طابعٌ خاص، كونه بديلاً من الأجر الذي حُرِمَه العاملُ المصاب، إما حرماناً جزئياً في حال كان العجز جزئياً، أو كلياً في حال كان العجز كاملاً، أو حُرِم مستحقو هذا التعويض مُعيلَهم في حال وفاته.

وفضلاً عن تقييد القانون المؤسسةَ التأمينية بدفع تعويضاتِ إصابة العمل المستحقة ضمن مُددٍ معينة، فقد رتَّب على تجاوزها هذه المددَ مؤيداتٍ جزائية، تتمثل في غراماتِ التأخير، وذلك لإلزام المؤسسة التأمينية بصرفها ضمن المهلة القانونية، لضمانِ حصول العامل على تعويضاته المُستحَقة في أقرب تاريخٍ ممكن[1].

فألزمَ القانونُ السوري المؤسسةَ التأمينية في حال تأخر صرف المبالغ المستحقة عن المواعيد المقرَّرة لها بدفع تلك المبالغ مُضافاً إليها ١% من قيمتها عن كلِّ يوم تأخير، وذلك بما لا يتجاوز أصلَ هذه المُستحقات[2].

ويبدأ حسابُ أيام التأخير من تاريخ استيفاء المؤمن عليه المستنداتِ المطلوبة. أما إذا وقع تأخر الصرف بسبب عدم تقديم صاحب العمل المستنداتِ المطلوبة منه، فتلتزم المؤسسةُ بدفع غرامة التأخير إلى المؤمن عليه، ثم تعودُ على صاحب العمل بقيمة ما دفعته[3].

وتجدر الإشارة إلى عدم استقلال مسؤولية المؤسسة التأمينية عن مسؤولية صاحب العمل، فإذا بَرَّر هذا الأخير التأخيرَ بأحوال خاصة وجدِّية، انتفتْ مسؤوليته، وانتفت معها مسؤوليةُ المؤسسة التأمينية[4].

ويتَّبع القانون المصري أيضاً سياسةَ فرض الجزاء المالي في حال تأخر صرفِ التعويضات المستحقة عن مواعيدها المقرَّرة[5].

إلا أنه، خلافاً للقانون السوري، يُعدُّ أقلَّ تشدداً في تحديده غرامةَ التأخر في صرف المستحقات التأمينية، فالمؤسسةُ التأمينية تلتزم – بناءً على طلب صاحب الشأن– بدفع تلك التعويضات مضافاً إليها

---

[1] عواد الهزاع: التأمينات الاجتماعية وغرامة التأخير -تعليق على اجتهاد-، مجلة المحامون السورية/ دمشق، السنة ٦٧، العددان [٥-٦] لعام ٢٠٠٢، ص ٤٤١.

[2] "إن غرامةَ التأخير المحكوم بها وفقاً لأحكام المادة ٩٣ من قانون التأمينات الاجتماعية يجب ألا تتجاوز أصلَ المبلغ المستحق للمؤمن عليه". [نقض سوري، هيئة عامة، رقم ٢٤ أساس ١٨٥ تاريخ ٥-٢-١٩٩٦، يُنظر: شفيق طعمة: اجتهاد الهيئة العامة لمحكمة النقض السورية في القضايا المدنية والتجارية والجزائية ومخاصمة القضاة، مرجع سابق، ص١٧٥ ؛ وأيضاً: نقض سوري رقم ٥١٦ أساس ٦٠٣ لعام ١٩٩٧، مجلة القانون لعام ١٩٩٧، القسم الثالث، ص ٧٩٧.

[3] المادة ٩٣.

[4] قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، هامش ص ١٣٤.

[5] نقض مصري رقم ١٠ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٢-١-١٩٨٠ ص ١٣٨.

١% من قيمتها عن كلٍّ شهرٍ يتأخر فيه الصرف عن الميعاد المحدَّد، وبما لا يُجاوز قيمة أصل المستحقات. ويبدأ حسابُ هذا التأخير أيضاً من تاريخ استيفاء المؤمن عليه المستندات المطلوبة. وترجع المؤسسة التأمينية على المُتسبِّب بهذا التأخير بقيمةِ غرامات التأخير، ما لم يكن مُبرَّراً بسبب وجيه[1].

أما القانون الفرنسي، فقد حَدَّد مقدارَ غرامة التأخير غير المبرَّر في صرف تعويضات الضمان الاجتماعي، سواء كان التعويض المؤقت أم تعويض الدُّفعة الواحدة أم المعاشات المستحقة، في المواعيد المحدَّدة، وذلك بنسبة ١% من أصل المبلغ المستحق، وهي، كما في القانون السوري، غرامةٌ يوميةٌ، إلا أنها تُدفع ابتداءً من اليوم الثامن لاستحقاق التعويض المؤقت أو تعويض الدُّفعة الواحدة أو المعاش[2].

بالنتيجة، يُمنح التعويض الجزافي عن العجز الدائم أو الوفاة، إما بسبب وقوع الوفاة، أو – في حال بقي المصاب حياً– بعد أن يتم تقديرُ نسبة هذا العجز من قِبل جهةٍ مختصة –لم تُحجب عن القضاء ممارسةُ اختصاصها أيضاً– بموجب معاييرَ محدَّدة، طبيةٍ ومهنية، فيكون العجز إما جزئياً أو كاملاً.

وتتحدَّد صورةُ التعويض وفق كلٍّ من نسبة العجز أو أجر المصاب، فإما أن تقتصرَ على تعويضٍ يُعطى دُفعةً واحدة، أو على معاش عجزٍ دائم جزئي أو كامل أو– في حالة الوفاة– معاشِ وفاة يوزَّع على مستحقين محدَّدين قانوناً وفق أنصبةٍ محدَّدة، بتوافر بشروطٍ معينة.

وإلى جانب التعويض الجزافي الدائم تُستحَق تعويضاتٌ إضافية، كالمساعدات المالية الخاصة ونفقات الجنازة وتعويض التأمين الإضافي. إلا أن هذه الصور تَجمعها–على إطلاقها– قواعدُ مشتركة ذات أهميةٍ كبرى؛ فلِكلٍّ من وجود حدٍ أدنى للتعويض، وعدم تعيين حدٍ أقصى، وإمكان زيادة هذا الحدِّ، دورٌ في زيادة مبلغ التعويض الجزافي الدائم، كما أن إمكانَ جمع هذا التعويض مع مُستحقاتٍ أخرى يكفل ردفَ مبلغ التعويض الجزافي أصلاً بما يَزيد من مبلغه. وأيضاً، فحالاتُ تعديل مبلغ التعويض الجزافي الدائم تكفل عدم ثبات هذه المبلغ، ومن ثمَّ، إمكانَ زيادته بتوافر إحداها، وذلك كزيادة نسبة العجز، أو بسبب زيادة الحد الأدنى للأجور، الذي يطبق على التعويضات أيضاً.

ولا تخفى أهميةُ عدم تحديد مدة تقادمٍ لاستحقاق هذا التعويض، أو حتى تحديده بمدةٍ طويلة، في حفظ حقِّ المصاب بالمطالبة بهذا التعويض. وهنا يتقدم القانونُ السوري على القوانين الأخرى في عدم إخضاعِ المستحقَّات التأمينية لأيِّ تقادم بسبب طابعها الإعالي.

---

[1] المادة ١٤١.

[2] تُنظر المادة L436-1CSS، R 436- 5 CSS.

كما أنَّ في تحديدِ موعدٍ لاستحقاق هذا التعويض وفرضِ غراماتٍ -في حال تجاوزه- ما يكفل للمصاب الحصولَ على التعويض بأسرع وقتٍ ممكن.

وختاماً لهذا الباب الذي بحث في التعويض الجزافي نقول: يُعدُّ التعويض الجزافي التعويضَ الأساسي عن إصابة العمل، وصفة الجزافية التي تلازمه ما هي إلا تطبيقٌ لقاعدة الحصانة التي تحجب حقَّ المطالبة بالتعويض عن هذه الإصابة وفق القانون المدني.

كما يُستحق عن إصابة العمل تعويضٌ جزافي عن العجز المؤقت الذي يُعطِّل المصابَ عن القيام بالعمل، وهو تعويضٌ يُحدَّد وفقاً للأجر الذي يتقاضاه. بالإضافة إلى حقِّ العلاج المجاني أو شبه المجاني الذي تلتزم به المؤسسة التأمينية تجاه المؤمن عليه المصاب.

ولكلٍّ من نسبةِ العجز الناجم عن الإصابة والأجر الذي كان يتقاضاه المصابُ من قبل وقوع الإصابة دورٌ في تحديد مبلغ التعويض عن العجز الدائم، سواء كان كاملاً أم جزئياً. في حين يُستحَق، في حالة الوفاة، معاشٌ يوزَّع على المستحقين، يُعتمد في حسابه معيارُ أجر المصاب فقط.

وبقدر ما يُردف هذا التعويض الجزافي بتعويضاتٍ إضافية أو بمستحقاتٍ أخرى يزدادُ مبلغُ هذا التعويض الذي يتصف بعدم تناسبه مع الضرر الناجم عن الإصابة. وبقدر ما تكون القواعد التي تحكمُ هذا التعويضَ مرنةً تراعي في وضعِها مسألة زيادة مبلغ التعويض تخفُّ السلبية الكبرى التي تُحيط بالتعويض عن الإصابة، أيْ الجزافية.

الباب الثانـي

التعويض المُكمِّل

الباب الثاني

التعويض المُكمِّل

تمهيد وتقسيم

تُعدُّ جزافية التعويض عن إصابة العمل أهمَّ نتائج تطبيق قاعدة الحصانة، إذ تَحجب عن المصاب، أو المستحقين عنه في حال وقعت الوفاة، حقَّ مطالبةِ صاحب العمل أو المؤسسة التأمينية بتعويضٍ آخر سوى ذلك المقرَّر وفق قانون التأمينات الاجتماعية. ولَمَّا كان التعويض عن إصابة العمل جزافياً لا يغطي سوى الآثار الناجمة عن فقدان الدخل كلياً أو جزئياً، فقد كان من المنطق أن يُقرِّر القانون للمصاب حقاً في حمايةٍ تكميلية، وذلك بتطبيق قواعد المسؤولية المدنية، ضمن شروطٍ معينة.

وبذلك، يُعطَّل تطبيقُ قاعدة الحصانة في حال ثبت وقوعُ إصابة العمل نتيجة خطأ ارتكبَه صاحبُ العمل، مما يرتب للمصاب، أو للمستحقين عنه، حقَّ المطالبة بتعويض مُكمِّل -كما تدلُّ التسمية- يُكمِّل التعويضَ الجزافي عن إصابة العمل، كونه يغطي أضراراً لا يَشملها هذا التعويض الأخير. كما أن لهذا التعويض المُكمِّل دوراً في تحقيق السياسة الوقائية، إذ يُعلَّق حقُّ المطالبة به على ارتكاب صاحب العمل خطأً ذا درجةٍ معينة من الجسامة، فالتبعات المالية لهذا التعويض المُكمِّل على صاحب العمل تشارك في حرص هذا الأخير على تفادي وقوع إصابات عمل في منشأته، وفي حال وقعت، فألاَّ يكون ذلك نتيجة خطأٍ ارتكبه.

وتختلف القوانين في تحديد صورة هذا التعويض المُكمِّل، ودرجة جسامة الخطأ التي تفتح البابَ أمام المطالبة به.

فوفق القانون السوري، للمصاب في حال ارتكب صاحب العمل خطأً جسيماً -ومن باب أولى في حال ارتكب فعلاً عمدياً، مطالبتُه بالتعويض أمام القضاء المدني، وذلك وفق القواعد العامة للمسؤولية التقصيرية عن الخطأ.

أما القانون الفرنسي فقد أفردَ صورتيْن للتعويض المُكمِّل، تتمثل الصورةُ الأولى في تعويضاتٍ إضافيةٍ تلتزم بها المؤسسةُ التأمينية في حال ثبت ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر يفوقُ الخطأ الجسيم من حيث درجة الجسامة؛ وتَخضع هذه التعويضات لقانون الضمان الاجتماعي الفرنسي. أما الصورة الثانية فهي التعويض المُكمِّل وفق قواعد المسؤولية المدنية، الذي يحق للمصاب المطالبةُ به في حال ثبت ارتكابُ صاحب العمل خطأً عمدياً.

ففي الصورة الأولى، يُعطَّل تطبيقُ قاعدة الحصانة تعطيلاً جزئياً، يتناول علاقةَ المصاب بالمؤسسة التأمينية فقط، فلا يحقُّ للمصاب مطالبةُ صاحب العمل بالتعويض. أما في الصورة الثانية للتعويض المُكمِّل، فيُعطَّل تطبيقُ قاعدة الحصانة تعطيلاً كلياً، وللمصاب مطالبةُ صاحب العمل مباشرةً. هذا

فضلاً عن أن الصورةَ الأولى لا تُمثِّل تعويضاً كاملاً، وإنما مجرد تعويضاتٍ محدَّدة، وذلك على عكس الصورة الثانية التي تتناول التعويضَ وفق قواعد القانون المدني.

ورداً على الانتقادات التي تَرِد على التعويض الجزافي من جهة – التي عرضناها لدى البحث في خصائص هذا التعويض– وعلى تعليقٍ حقٍّ المطالبة بالتعويض المُكمّل عن إصابة العمل على ارتكاب صاحب العمل خطأً مُميّزاً[١] من جهةٍ أخرى، فقد عرض الفقهاء الفرنسيون حلولاً عدَّة، بضعها لم يَتعدَّ صفةَ المقترحات، وبعضها دخل حيزَ التطبيق، وذلك لضمان حصول المصابِ على تعويضٍ مُكمّل من دون تعليقه على شرط ارتكاب صاحب العمل خطأً ما.

فقد تم اقتراح إلغاء النصِّ القانوني المتعلق بقاعدة الحصانة[٢]، إلا أن هذا الحلَّ، على الرغم من بساطته وسهولة تحقيقه، ليس بكافٍ لضمان حقوق المصابين، إذ ينبغي – كما اقترح بعض الفقهاء– ضمانُ استحقاق ضحايا إصابات العمل، أو المستحقين عنهم، التعويضَ الكامل عن الضرر الناجم عن الإصابة[٣].

فبعد أن ابتعدَ النظام القانوني لإصابة العمل بمبادئه عن قواعد القانون المدني بدأ يسعى للاقتراب منه فيما يتعلق بضمان التعويض الكامل. ولا يخفى ما سيُلقي الانتقالُ إلى مرحلةِ التعويض الكامل على العامل المصاب من عبءٍ فيما يتعلق بالإثبات[٤].

ومن الحلول المقترَحة أيضاً، منحُ المصاب، أو المستحقين عنه، حقَّ الخيار بين تطبيق قانون إصابة العمل، ومن ثَمَّ، تطبيق قاعدة الحصانة، أو تطبيق قواعد القانون المدني للمطالبة بـ التعويض الكامل. بينما اقترحَ بعض الفقهاء إلغاءَ مبدأ استقلال القواعد القانونية المتعلقة بإصابة العمل وجزافية التعويض عنها، مما يعني توحيدَ تعويضات قانون الضمان الاجتماعي من دون تمييزٍ تبعاً لمصدر الضرر– مهنياً كان أو طبيعياً–، وهو ما يُتيح للمصاب ملاحقةَ المسؤول عن الإصابة وفق قواعد المسؤولية المدنية، وهو الحل الذي تبناه القانونُ الهولندي[٥].

---

[١] نستخدم هنا مصطلحَ الخطأ المُميَّز للدلالة على درجة الخطأ الجسيم وفق القانون السوري، ودرجة الخطأ غير المغتفر وفق القانون الفرنسي.

[٢] وفق المادة CSS L451-1. ويُعلّق أحد الفقهاء، مبرِّراً تجريدَ صاحب العمل من الحصانة، بأن على هذا الأخير "ألا يعتقدَ أنه اشترى هذه الحصانة مقابلَ مشاركته في دفع الاشتراكات عن تأمين إصابة العمل" يُنظر: د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ١٥٣ وما بعدها.

[3] MILET. Laurent: Les voies de la réparation intégrale des ATMP. Op.cit. p 849 et s.

[4] V. PELLET. Remi. Op.cit. p 413.

[5] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 503.

وبعيداً عن هذه الحلول المتعلقة بإصلاح النظام القانوني لإصابة العمل ذاته، لجأ القانون الفرنسـ ي إلى تبني حلولٍ إصلاحية بإنشاء هيئاتٍ مُتخصِّصة بتعويض ضحايا إصابة العمل(١).

إذ يُكمّل التعويض الجزافي عن إصابة العمل بتعويضاتٍ تُقدِّمها جهاتٌ -غير المؤسسة التأمينيـ ة- كهيئة تعويض المخالفات، وهيئة تعويض ضحايا مادة الحرير الصخري، وهيئة التأمين على السيارات من حوادث الطريق.

ففيما يتعلق بالأمراض التي تصيب العمالَ بسبب تعرُّضهم المهني لمادة الحرير الصـ خري، دفـ عَ التزايد المُقلق لهذه الأمراض إلى إنشاء هيئتيْن لضمان تعويض المصابين، الأولى هي هيئـ ةُ التوقـ ف المُبْتسر لنشاط العمال المعرَّضين مهنياً لمادة الحرير الصخري FCAATA، وذلك لضمان التعويض في حالة التقاعد المبكِّر.

أما الهيئةُ الثانية فهي هيئة تعويض ضحايا مادة الحرير الصخري – التـ ي تخـ ص موضـ وعنا- FIVA، وتهدف إلى ضمان التعويض الكامل عن الضرر الناجم عن الإصابة(٢).

وعلى ذلك، فلِضحايا المرض المهني الناجم عن التعرض لمادة الحرير الصخري حقُّ التعويض عن الأضرار بكاملها التي تترتب على هذه الإصابة(٣). فضلاً عن أن المشرع قد هدف من إنشاء هذه الهيئة أيضاً ضمانَ هذا التعويض بأسرع وقتٍ ممكن، وتلافي الإجراءات القضائية الطويلة الواجب اتخاذهـ ا تجاه صاحب العمل(٤).

إلا أن حصولَ المصاب على التعويض من هذه الهيئة يَحجب عنه حـ قَّ مطالبـ ة المسـ ؤول عـ ن الإصابة بتعويضٍ مُكمِّل، وللهيئةِ الرجوعُ على هذا المسؤول بموجب حقِّها في الحلول بِمَا للمصاب من حقوقٍ تجاهه(٥).

كما أن لِضحايا إصابة العمل المطالبةَ بتعويضٍ مُكمِّل أمام لجان التعويض عن المخالفـ ات CIVI، وذلك من دون أن يخشَوا الارتطامَ بجدار الحصانة، أو حتى تعليقَ استحقاق التعويض علـ ى ارتكـ اب صاحب العمل أي خطأ.

---

١ إذ يجيز القانون النصَّ على ميزاتٍ إضافية حول تعويضات إصابة العمل، لمصلحة المؤمن عليه، يلتزم بها صـ احب العمـ ل أو هيئات مُتخصِّصة. [المادة L 431-3 CSS].

٢ تم إنشاء هذه الهيئة بموجب المادة ٥٣ من قانون تمويل الضمان الاجتماعي لعام ٢٠٠١.
V. TABUTEAU. Didier. Op.cit. p 305.

بالقانون رقم: n° 2000-1257 du 23dec. 2000.

V. BUHL. Michel. Op.cit. p 221.

3 Accident du travail et maladies professionnelles, l'indispensable réforme. Le journal du médiateur de la république. Op.cit.

4 PELLET. Remi. Op.cit. p 409.

5 V. MILET. Laurent: Les voies de la réparation intégrale des ATMP. Op.cit. p p 840- 845.

وقد مُنحت اللجان هذا الاختصاص بموجب القرار الصادر عن الغرفة المدنية الثانية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ ١٨ تموز لعام ١٩٩٧، الذي أجاز تطبيقَ أحكام المادة 706-٣ من قانون الإج راءات الجنائية فيما يتعلق بضحايا إصابات العمل، وذلك في حال كوّنت واقعة الإصابة مخالفةً نجم عنها عجزٌ لمدة شهرٍ على الأقل[١].

وفي هذه الحالة أيضاً، لا تُطبق قاعدةُ الحصانة تجاه المصاب، التي يَحتمي بها صاحب العمل، كما لا يُشترط القيام بالملاحقات الجزائية، طالما توافرَ الطابع المادي للمخالفة.

إلا أن قاعدةَ الحصانة تظلُّ مطبقةً بالنسبة إلى علاقةِ اللجنة بصاحب العمل، فليس له ا أن تس ترد مدفوعاتها من مرتكب المخالفة، مما يعني أنها تتحمّل عبءَ التعويض المُكمِّل عن إصابة العمل[٢].

وتُنتقدُ تلك الحلول لاتصافها بالجزئية، إذ إن نطاقَها يقتصر على فئاتٍ معينة من ض حايا إص ابة العمل، فلا تكفل سَدَّ ثغراتِ الجانب التعويضي للنظام القانوني لإصابة العمل، فضلاً عن أنها قد كرَّست وضعَ اللامساواة في التعويض بسبب تحديدها الفئاتِ المستفيدة، كضحايا مادة الحري ر الص خري، أو ضحايا إصابات العمل التي تكوِّن مخالفةً بالمعنى الجزائي.

ولا تقتصر ممارسةُ المصاب لحقِّه في المطالبة بتعويضٍ مُكمِّل للتعويض الجزافي عن إصابة العمل – في حال توافرت شروطه– تجاه المؤسسة التأمينية فقط، وإنما قد يُطالِب به صاحبَ العمل أو حتـ ى الغير.

فلمطالبة المؤسسة التأمينية بالتعويض– وهي حالةٌ ينفرد بها القانون الفرنسي كما س بق ش رحه– يُشترَط ثبوت ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر. أما لمطالبةِ صاحب العمل، فللمصابِ الرج وع عليه مباشرةً بالتعويض المُكمِّل وفق القواعد العامة في القانون المدني، سواء في حال ارتك ب خط أً جسيماً أم فعلاً عمدياً، وفق القانون السوري[٣]، في حين يَقتصر حقه في هذه المطالبة، وف ق الق انون الفرنسي، على ارتكابِ صاحب العمل الفعل العمدي[٤].

---

[1] TABUTEAU. Didier. Op.cit. p 305. Texte rejeté par suite de l'adoption des conclusions négatives de la commission le 22 janvier 2008. www.senat.fr.

فبموجب نص المادة ٧٠٦– ٣ للمتضررّ من المخالفة، سواء ارتُكِبت بقصدٍ أم من دون قصد، المطالبةُ ب التعويض الكام ل ع ن أضراره، شرط ألا تطبق على تلك المخالفة أحكامُ قانون ٥ تموز لعام ١٩٨٥ حول حوادث السير، وأن ينجمَ عن المخالفة الوفاةُ أو عجزٌ دائم أو عجزٌ كامل لمدة شهرٍ فأكثر.

[2] V. MILET. Laurent: Les voies de la réparation intégrale des ATMP. Op.cit. p 845.

[٣] المقطع الثاني من المادة ٤٧.

[٤] المادة L452-5 CSS.

كما أن للمصاب الرجوعَ على الغير المُتسبِّب بوقوع الإصابة لمطالبتِه بـ التعويض وفق القانون المدني. ولا يُعلَّق هذا الحقُ على شرطِ جسامة الخطأ، إذ لا يستفيد الغيرُ من تطبيق قاعدة الحصانة باتفاق القوانين كلِّها(١).

إلا أن الانتقادَ الأساسي الذي يَرِد على التعويض المُكمِّل هو أنه مُحدَّد قيمةً(٢)؛ ففي حال رجوعِ المصاب على صاحب العمل، أو الغير، بالتعويض وفق أحكام القانون المدني، تَرتب للمؤسسة التأمينية حقٌ في قسمٍ من مبلغ هذا التعويض بما يقابلُ قيمةَ ما تكلَّفته وفق التزامها بـ التعويض الجزافي عن إصابة العمل.

بيْد أنَّ المؤسسةَ تمارس حقَّ الحلول بالنسبة إلى التعويض المُكمِّل المستحَق للمصاب تجاه الغير فقط من دون صاحب العمل، إذ إن حقَّها في مطالبة هذا الأخير أصيلٌ لا يَستدعي ممارسةَ حقِّ الحلول.

فليس للمصاب، من حيث المبدأ، الجمعُ الكامل بين حقيْن: حقِّه بالتعويض الجزافي عن إصابة العمل الذي تلتزم به المؤسسةُ التأمينية، وحقِّه بالتعويض الكامل تجاه الغير وإلا عُدَّ إثراءً بلا سبب(٣).

وعلى ذلك، فممارسةُ المؤسسةِ التأمينية حقَّ الحلول يَستتبع الانتقاصَ من قيمة التعويض المُكمِّل المُستحَق للمصاب.

بناءً على ما سبق، سنتناول في هذا الباب موضوعيْن اثنيْن حول التعويض المُكمِّل، وذلك ضمن فصليْن، يبحث الأولُ في موضوع تعليق الحق في التعويض المُكمِّل على ارتكاب صاحب العمل خطأً جسيماً(٤)، بينما يبحث الفصل الثاني في موضوع التحديد القيمي للتعويض المُكمِّل بممارسة المؤسسة التأمينية حقَّ الحلول تجاه الغير المُتسبِّب بوقوع الإصابة.

وذلك وفق التقسيم الآتي:

الفصل الأول: تعليق الحقِّ في التعويض المُكمِّل على ارتكاب صاحب العمل الخطأ الجسيم

الفصل الثاني: التحديد القِيمي للتعويض المُكمِّل بممارسة المؤسسة التأمينية حقَّ الحلول

---

١ المادة L454-1CSS.

V. Rapport; avis n° 2004-06-07-0040003, Obs de M.DOMINGO, M. Lesueur DE GIVRY. www.ccourdecassation.fr.

والمادة ٤٦ من القانون السوري، وبمفهوم المخالفة وفق نصِّ المادة ٤٧. وتجدر الإشارة إلى أن حقَّ المصاب في مطالبة الغير بالتعويض المُكمِّل يَخرج من نطاق بحثنا الذي يتناول المطالبةَ بالتعويض المُكمِّل تجاه كلٍّ من المؤسسة التأمينية وصاحب العمل.

٢ تُستثنى من ذلك -كما سيأتي تفصيله- التعويضاتُ الإضافية التي تلتزم بها المؤسسةُ التأمينية الفرنسية في حال ارتكب صاحب العمل خطأً غير مغتفر، إذ لا يشملها حقُّ الحلول كونها حقاً أصيلاً للمؤسسة التأمينية، لَها مطالبةُ صاحب العمل بها من دون حاجةٍ لممارسة الحلول بحقوق المصاب تجاه صاحب العمل.

٣ راجع المادة ١٨٠ من القانون المدني السوري.

٤ سنَستخدم هنا درجةَ الخطأ وفق القانون السوري تلافياً إرباكَ القارئ بسبب اختلاف درجاتِ الخطأ من قانونٍ إلى آخر.

الفصل الأول

تعليق الحقِّ في التعويض المُكمِّل على ارتكاب صاحب العمل الخطأَ الجسيم

تمهيد وتقسيم

يُتيح ثبوتُ ارتكاب صاحب العمل خطأً وفق درجة الجسامة التي يتطلبها القانونُ فتحَ الب اب أم ام المصاب للمطالبة بالتعويض المُكمِّل الذي، فضلاً عن أنه يَفوق التعويضَ الجزافي مبلغاً، يَجُبُّ أضراراً لا يَتناولها ذلك التعويض.

ولدراسة مفهوم هذا الخطأ وكيفية إثباته، ومن ثَمَّ، استفادةُ المصاب من ارتكاب صاحب العمل ه ذا الخطأ، وآثار تكييفه بالخطأ المميَّز، الذي يُحرِّر المصابَ من قيْد قاعدة الحصانة، سيضم هذا الفص ل مباحثَ أربعة:

المبحث الأول: مفهوم الخطأ الجسيم

المبحث الثاني: شروط الخطأ الجسيم

المبحث الثالث: الدفع بالخطأ الجسيم

المبحث الرابع: آثار تكييف الخطأ الجسيم

المبحث الأول

مفهوم الخطأ الجسيم

لتحديد مفهوم الخطأ الجسيم، لا بدَّ من تعريف هذا الخطأ الخاص الذي تختلف القوانين في تحديد درجة جسامته بين الجسيم، وغير المغتفر، والذي يختلف عن الخطأ وفق القانون المدني في أن ارتكابَه مقتصرٌ على أشخاصٍ مُحدَّدين.

وعلى ذلك، سيُقسم المبحث إلى مطلبيْن، يتناول الأول التعريفَ بالخطأ الجسيم في قانون التأمينات الاجتماعية، بينما يتناول الثاني مرتكبَ الخطأ الجسيم.

المطلب الأول- التعريف بالخطأ الجسيم في قانون التأمينات الاجتماعية

للتعريف بالخطأ الجسيم في قانون التأمينات الاجتماعية سيُعالَج هذا المطلب في فرعيْن، يتناول الأولُ النصَّ القانوني المتعلق بالخطأ الجسيم، بينما يتناول الفرع الثاني مسألةَ اشتراط جسامة الخطأ في قانون التأمينات الاجتماعية.

الفرع الأول- النص على الخطأ الجسيم في قانون التأمينات الاجتماعية

يُعدُّ النص القانوني على الخطأ الجسيم استثناءً من استفادة صاحب العمل من تطبيق قاعدة الحصانة، إذ إنه يَمنح كلاً من العامل المصاب والمؤسسة التأمينية حقَّ الرجوع عليه بالتعويض.

فللمصاب مطالبةُ صاحب العمل- مرتكب الخطأ الجسيم- بتعويضٍ يُكمِّل التعويض الجزافي عن إصابة العمل، وللمؤسسة التأمينية مطالبتُه بما تكلَّفته من نفقاتٍ تنفيذاً لالتزامها بتعويض العامل المصاب.

ولا خلافَ حول حقِّ العامل المصاب في مطالبة صاحب العمل -مرتكب الخطأ الجسيم-، الذي تتناوله القوانين صراحةً. إلا أن الخلافَ يثورُ حول جواز رجوع المؤسسة التأمينية على صاحب العمل، إذ إن بعض الفقهاء يرى عدم جوازه، وذلك بحجة انتفاء الأساس القانوني لهذا الرجوع.

فالأساسُ القانوني الوحيد الذي يجيز هذا الرجوع هو الإثراءُ بلا سبب، إلا أن هذا الإثراءَ لا يتحقق، إذ إن صاحبَ العمل لم يُثرِ على حساب المؤسسة التأمينية، فالتعويضُ الذي التزمتْ المؤسسة به تجاه العامل المصاب كان مقابلَ الاشتراكات التي دفعها صاحبُ العمل أصلاً.

إلا أن الرأيَ الراجح يُؤيد - وفق الأسس العامة للتأمين- جوازَ رجوع المؤسسة التأمينية على صاحب العمل في حال كان خطؤه جسيماً - ومن باب أوْلى في حال ارتكب فعلاً عمدياً- كونه يُمثِّل

خروجاً عن الأخطار التي يشملها التأمين، التي يدفع صاحبُ العمل الاشتراكاتِ مقابلَ قيام المؤسسة التأمينية بتغطيتها. وإذا كان القانون قد ألزم المؤسسةَ بتغطية الخطر المؤمَّن منه، وإنْ ثبتَ وقوعه بسبب ارتكاب صاحب العمل خطأً جسيماً، فإن القصد من ذلك هو تسهيلُ حصول العامل المصاب على حقوقه التي يلتزم بها صاحبُ العمل أصلاً؛ فإلزامُها بتعويض العامل المصاب، في هذه الحالة، معناه – وفق الأسس العامة للتأمين– افتقارُها على حساب صاحب العمل، وهو مما يُبرِّر للمؤسسة الرجوعَ بما تكلَّفته على صاحب العمل[1].

وينص كلٌّ من القانون السوري[2]، والمصري[3]، والفرنسي[4] صراحةً على حقِّ المصاب في الرجوع على صاحب العمل في حال وقعت الإصابة بسبب ارتكابه خطأً، إلا أنها اختلفتْ – كما سيأتي تفصيله – في تحديد درجةِ جسامة هذا الخطأ.

الفرع الثاني– اشتراط جسامة الخطأ في قانون التأمينات الاجتماعية

اختلفت القوانين في تحديد درجة الخطأ الذي يؤدي ارتكابه من قِبل صاحب العمل إلى تعطيل قاعدةِ الحصانة، فلم يشترط القانون المصري جسامةَ الخطأ، وإنما اكتفى بارتكابِ صاحب العمل خطأً عادياً فقط[5]، في حين يَشترط القانونُ السوري صراحةً جسامةَ الخطأ[6].

إلا أن المشرعَ السوري لم يُبيِّن المقصودَ بالخطأ الجسيم في قانون التأمينات الاجتماعية، كما أنه لم يُحِلْ بشأن ذلك إلى أيِّ قانونٍ آخر، كما هي الحال بالنسبة إلى مفهوم الأجر[7]. وإنما سكتَ عن مفهوم

---

[1] يُنظر: د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٢٦.

[2] المادة ٤٧.

[3] المادة ٦٨.

[4] المادة L 452-1 CSS.

[5] المادة ٦٨. وقد كان قانون التأمين الاجتماعي السابق رقم ٦٣ لعام ١٩٦٤ يَشترط ارتكابَ صاحب العمل خطأً جسيماً لتُعطَّل قاعدة الحصانة. يُنظر: د.منير الدكمي، مرجع سابق، ص ١٨٧. وكذلك الحكم وفق قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية الإماراتي رقم ٧ لعام ١٩٩٩ الذي يُطبَّق على العاملين المواطنين، فينص على حقِّ المصاب، أو ورثته، في الرجوع على صاحب العمل بكامل التعويض في حال وقعت الإصابة بخطأ أو تقصيرٍ من جانبه [الفقرة ٢ من المادة ٦٧]. يُنظر: د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ١٢٩ وما بعدها.

وفي القانون الليبي أيضاً، إذ تنص المادة ٢٦ على ما يأتي: "أ- يكون للمشترك المصاب أو لورثته في حالة وفاته المطالبةُ بتعويضٍ عن إصابته من... جهة العمل أو الخدمة إذا حدثت الإصابة بسبب مخالفتها لقوانين أو أنظمة العمل أو الخدمة، أو تقصيرها في اتخاذ إجراءات الأمن الصناعي والسلامة العمالية – ب- وتكون جهةُ العمل مسؤولةً أمام صندوق الضمان الاجتماعي عن إصابات العمل التي تقع للعاملين بها نتيجةَ مخالفتها لقوانينَ أو لوائح أنظمة العمل، أو تقصيرها في اتخاذ احتياطات الأمن الصناعي والسلامة العمالية، وللصندوق حينئذٍ أن يعودَ على جهة العمل بما يتكبده نتيجةَ الإصابة".

[6] راجع المادة ٤٧.

[7] أحالت الفقرة ز من المادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية حول تعريف الأجر إلى المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لعام ١٩٥٩.

الخطأ الجسيم، كما فعلَ فيما يتعلق بمفهوم العامل. إلا أن هذا المفهومَ الأخير -كما سَبَق شرحه- لم يُقيَّد بما يُقابله في قانون العمل، وإنما وُسِّع - وهذا مقصدُ المشرع- نطاقُه بتبني التعريف الفقهي للعامل. وفي غياب النص التشريعي حول أيِّ إحالةٍ أو تعريفٍ خاص، نرى وجوبَ اللجوء إلى شروحاتِ قانون العمل لتحديد مفهوم الخطأ الجسيم.

ويرى بعض الفقهاء المصريين، الذي يتأرجح لدى وضعه تعريفاً مناسباً، أن المقصودَ بالخطأ الجسيم في قانون التأمينات الاجتماعية الخطأُ الذي يبلغ حدّاً من الجسامة يُبيح افتراضَ سوء نية مرتكبه، وقد يُقصد به الإهمال أو عدم الحذر الذي يبلغ جسامةً تزيدُ من أهميته، كما يُقصد به الإخلالُ بواجبٍ ثابتٍ مُحقَّق لا جدالَ فيه[1].

بينما يرى فقهاء آخرون أن الخطأ الجسيم هو ارتكابُ فعلٍ أو امتناعٌ عن فعل من دون نيَّة إحداثِ نتائجه، وتتمثل جسامته في مخالفة القانون وعدم اتخاذ تدابير الوقاية اللازمة في مكان العمل مما أدى إلى وقوع الإصابة[2]، أو بأن مرتكبَه جاهلٌ بأمورٍ بدهيةٍ لا يَصح أن يَجهلها الرجلُ العادي[3].

وبتعدد معايير جسامة الخطأ، وفق الفقه السوري، يَجوز الاعتمادُ على أيٍّ منها لتكييف الخطأ بالجسامة[4]، مع الاهتداء بقاعدةِ التوسُّع في مفهوم الخطأ الجسيم لِما لتطبيقها من نتائج تكفل حصولَ العامل المصاب على تعويضٍ عادلٍ عن إصابته.

وبخلاف القانون السوري[5]، يأخذ القانون الفرنسي بمفهوم الخطأ غير المغتفر[6]، الذي يقع- وفق سُلَّم درجة الجسامة- بعد الخطأ الجسيم، وقبل الفعل العمدي[7].

---

[1] حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص٢٩٣. وقد عَرَّف الاجتهادُ القضائي المصري المقصودَ بالخطأ الجسيم وفق المادة ٤٢ من قانون ٦٣ لعام ١٩٦٤ بالخطأ الذي يقع بدرجةٍ غير يسيرةٍ، ولا يُشترط أن يكون متعمَّداً [نقض مصري تاريخ ٢٦-٤-١٩٨٠ طعن رقم ٨٠٨ س ٤٤ ق، نقض مصري تاريخ ٢٩-٦-١٩٧٦ طعن رقم ٢٦٢ س ٤٢ ق]. تُنظر: مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة النقض في خمسين عاماً، ج٦. إعداد: أنور طلبة، مرجع سابق، ص ص ١٤١-١٤٢.

[2] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٥٤.

[3] صبحي سلوم مرجع سابق، ص ٤٩١ ؛ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٤٢.

[4] يُعرِّف قرار محكمة النقض السورية الخطأ الجسيم بأنه الخطأ الذي لا يصدر عن أكثرَ الناس إهمالاً. يُنظر: د.أحمد عبد الدائم: شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول: مصادر الالتزام، كلية الحقوق، جامعة حلب، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، ٢٠٠٧، ص ٢٧١. فكلما ازدادت جسامةُ هذا الخطأ افتُرض سوءُ نية مرتكبه.

[5] تجدر الإشارة إلى أن القانون السوري رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦ كان يأخذ بمفهوم الخطأ غير المغتفر. [الذنب الذي لا عذرَ له].

[6] وفق قانون ٦ كانون الأول لعام ١٩٧٦ حول الوقاية من إصابة العمل، المنضوي ضمن المادة [L452-1 CSS].

DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit.p 555.

وقد تم تبني قانون ٩ نيسان لعام ١٨٩٨ مفهوم الخطأ غير المغتفر، وذلك للتوفيق بين اتجاهِ مجلس النواب في عدم الاعتداد بغير الخطأ العمدي ورغبةِ مجلس الشيوخ في الاعتداد بالخطأ الجسيم. يُنظر: كامل محمد بدوي، مرجع سابق، ص ٤٢٦.

[7] د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٦٩٧؛ سعد حبيب، مرجع سابق، ص ٧٢.

إلا أن القانونَ الفرنسي لم يورد، أيضاً تعريفاً، للخطأ غير المغتفر، فاضطَّلع الاجتهادُ القضائي بهذه المهمة، فقد ورد تعريف هذا الخطأ في قرارٍ شهيرٍ صادرٍ عن غُرَف محكمة النقض في قضية Villa بتاريخ ١٥ تموز لعام ١٩٤١ بالصورة الآتية [١]:

"خطأ ذو خطورةٍ استثنائية، ناجمٌ عن فعلٍ إرادي أو امتناعٍ إرادي عن فعل، مع إدراك مرتكبه الخطرَ الناجم عن هذا الفعل، أو وجوب هذا الإدراك، وغيابِ أيِّ سببٍ يُبرِّر القيامَ بهذا الفعل[٢]".

وبناءً على ذلك، لا يُعدُّ ارتكابُ الإهمال أو عدم الحذر أخطاءً غير مغتفرة وفق القانون الفرنسي[٣]، الفرنسي[٣]، وإنما يُشترط بلوغُ الخطأ درجةَ جسامةٍ استثنائية تتعدى الأخطاءَ اليسيرة، أو حتى الخطأ الجسيم.

إلا أن ارتكابَ الخطأ غير المغتفر، وفق القانون الفرنسي، لا يؤدي إلى تعطيل تطبيق قاعدة الحصانة تعطيلاً كاملاً، بحيث يُتيح للعامل المصاب مطالبةَ صاحب العمل بالتعويض أمام القضاء المدني، وإنما يُخوِّله فقط – كما سيأتي تفصيله– مطالبةَ المؤسسة التأمينية بتعويضاتٍ إضافية لا تَرقى إلى مرتبة التعويض المدني.

كما يُعطِّل ارتكابُ الخطأ غير المغتفر تطبيقَ قاعدة الحصانة بالنسبة إلى علاقة صاحب العمل بالمؤسسة التأمينية، فيَحقُّ لهذه الأخيرة الرجوع عليه بتلك التعويضات الإضافية. وعلى ذلك، يبقى صاحبُ العمل، مرتكب الخطأ غير المغتفر، محصَّناً تجاه العامل المصاب ما لم يرتكبْ فعلاً عمدياً سبَّبَ وقوعَ الإصابة[٤].

وإذا كانت القوانين تختلفُ في تحديد درجة جسامة الخطأ الذي يُعطِّل تطبيق قاعدةَ الحصانة، فإنها تتفق حول أثرِ فعل صاحب العمل العمدي في تعطيلِ هذه القاعدة تعطيلاً كاملاً، مما يُتيح للعامل المصاب حقَّ المطالبةِ بالتعويض المدني، وللمؤسسة التأمينية حقُّ الرجوع على صاحب العمل بما تكلَّفته من تعويضات.

---

[1] Cass.ch, réunites, 15 juill. 1941, JCP1/41, n° 705, GRASER. M, MANAOUIL. C, DOUTRELLOT. C, JARDE. O. Op.cit. p 549.

[2] "Une faute d'une gravité exceptionnelle dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire de la conscience du danger que devait en avoir son auteur et de l'absence de toute cause justificative".
Cass.ch, réunites, 15 juill. 1941, Dame Veuve Villa, les grands arrêts du Droit de la sécurité sociale, Sirez[y], 1988, n° 56, p 20 et s. www.courdecassation.fr.

[3] PELLET. Remi. Op.cit. p 411.

[٤] سنرى لاحقاً أن الاجتهادَ القضائي الفرنسي الذي اشترط درجةً عالية من جسامة الخطأ قد خرجَ على موقفه هذا مُتبنياً مفهوماً آخرَ للخطأ المُعطِّل لقاعدة الحصانة، فلم يَعُدْ يتطلب شرطَ الجسامة الاستثنائية.

أما القانون التونسي، فيَشترط لمطالبة المصاب صاحبَ العمل بالتعويض عن إصابة العمل وفق القانون المدني ارتكابَ خطأ ذي "صبغةٍ جزائية". [راجع الفصل الخامس من القانون].

ويلاحَظ هنا اختلافُ مفهومِ خطأ صاحب العمل الذي يُعَطِّل قاعدةَ الحصانة عن مفهوم خطأ العامل الذي يحجب حقَّ المطالبة بتعويض إصابة العمل تجاه المؤسسة التأمينية، وذلك من حيث درجة جسامة الخطأ المطلوبة.

فمفهوم خطأ صاحب العمل الذي يُعطِّل تطبيق قاعدة الحصانة واسعٌ مقارنةً بمفهوم خطأ العامل الذي يَحجب التعويض. ولم يكن هذا الاختلاف مصادفةً، بل عن قصد.

فقد أورد كلٌّ من المشرعيْن السوري والمصري مصطلحَ "سوء السلوك الفاحش المقصود" تعبيراً عن خطأ العامل الذي يَحجب استحقاقَ التعويضَ الجزافي عن إصابة العمل.

وفي هذا الصدد، يرى بعض الفقهاء أن مفهومَ الخطأ الجسيم يختلف عن مفهوم سوء السلوك الفاحش، فإذا لم يكن المشرع قد قصد التمييزَ بين خطأ صاحب العمل وخطأ العامل لَمَا كان من داعٍ لأن يستخدم مفهوميْن مختلفيْن. وإذا كان كلا المفهوميْن يُفيد وقوعَ الخطأ بدرجةٍ غير يسيرة، فإن درجةَ الجسامة المطلوبة بالنسبة إلى سوء السلوك الفاحش أكبرُ منها بالنسبة إلى الخطأ الجسيم، وفي ذلك تحقيقٌ لمصلحة العامل وتوسيعٌ لنطاق حمايته؛ إذ لم يحصُر المشرع حقَّه بالمطالبة بالتعويض المُكمِّل بدائرةٍ ضيقة محصورةٍ بمفهوم سوء السلوك الفاحش المقصود، وإنما وسَّع هذه الدائرة بتبنِّيه مفهوماً أوسع، هو الخطأ الجسيم[1].

وهذا ما تبنَّاه المشرع الفرنسي أيضاً، فمفهومُ خطأ صاحب العمل الذي يُعطِّل تطبيقَ قاعدة الحصانة – كما سيأتي تفصيله– أوسعُ من مفهوم خطأ العامل الذي يَحجب تعويضَ إصابة العمل.

فضلاً عن أن المشرع الفرنسي يَشترط ارتكابَ العامل فعلاً عمدياً ليُحجب حقُّه في التعويض، في حين لم يستلزم سوى ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر لتُعطِّلَ قاعدة الحصانة – وإنْ كان هذا التعطيل جزئياً– موسِّعاً بذلك نطاقَ حماية العامل، ذلك أنه لم يكتفِ بارتكاب سوء سلوكٍ فاحشٍ مقصود ليُحجب تعويضُ إصابة العمل عن العامل.

---

[1] حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ٢٩٥. وقد تم تغيير مصطلح "فاحش" –وفق المادة ٤ من قانون ٦٤ لعام ١٩٣٦ –إلى جسيم، وذلك بصدور قانون إصابات العمل رقم ٨٩ لعام ١٩٥٠. وقد حاول الفقهاء البحثَ في الهدف من هذا التغيير، فلم يرَ الدكتور محمد حلمي مراد في ذلك سوى تغييرٍ لفظي، وأثنى على المشرع عدولَه عن كلمةٍ غير دقيقة وهي وصف الخطأ بالفحش إلى تعبيرٍ قانوني سليم وهو الخطأ الجسيم. بينما يرى الأستاذ سعد حبيب أن وصفَ الخطأ بالجسامة هو أقل من وصفه بالفحش، وأن المشرعَ قد قصد بالتعبير تحقيقَ مصلحة العامل؛ ففي حين وُصف الخطأ الذي يرتكبه العامل ويَحجب عنه التعويض بالفاحش، وُصف خطأ صاحب العمل الذي يلزمه بالتعويض الكامل بالجسيم. و يرى فريقٌ آخر من الفقهاء أنه لا يوجد معيارٌ مادي للتمييز بين الفحش والجسامة، وستوحي الوقائع في كل حادثةٍ إلى القاضي ما يُعدُّ جسيماً وما لا يُعد كذلك، وبذلك يكون هذا البحث نظرياً بحتاً غير قابلٍ للتطبيق العلمي. تُنظر: مجموعة تشريعات العمل والتأمينات. إعداد: أحمد حسين، مرجع سابق، ص ٦١١ وما بعدها. ويقترح بعض الفقهاء استخدامَ مصطلح الخطأ الجسيم بدلاً من مصطلح السلوك الفاحش كونها من المصطلحات المتعارف عليها في القواعد القانونية العامة. راجع: د.محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص ٧٨٦.

المطلب الثاني– مرتكب الخطأ الجسيم L'auteur de la faute

خلافاً لمفهوم الخطأ الجسيم، وفق قواعد المسؤولية المدنية، الذي لم يشترط صفةً خاصة لمرتكبه، يُشترط في الخطأ الجسيم– وفق قانون التأمينات الاجتماعية– لتتحققَ آثاره في كسر جدار الحصانة التي مُنحت لصاحب العمل، أن يرتكبَه أشخاصٌ محدَّدين قانوناً، وهم: صاحب العمل، مفوَّض صاحب العمل، والعامل[1]، وسيتناول الفرعان الآتيان كلاً من صاحب العمل ومفوَّضه.

الفرع الأول– صاحب العمل

يُعرَّف صاحب العمل بأنه الشخصُ الطبيعي أو المعنوي الذي يُبرم عقدَ عملٍ مع العامل، تقوم بموجبه علاقة تبعية تخوِّله ممارسةَ سلطة الرقابة والإشراف فيما يتصل بإنجاز العمل. إلا أنه في مجال ارتكاب الخطأ ينبغي التمييز بين أن يكون صاحبُ العمل شخصاً طبيعياً، فيُنسب الخطأ إليه مباشرةً، ويُعدُّ مسؤولاً بماله الخاص عن نتائجه[2].

فمديرُ الشركة المُدان جزائياً بجرم الإيذاء غير المقصود، وبمخالفة قواعد السلامة في أثناء العمل، التي تسبَّبت بإصابة أحد عماله، وبارتكابه خطأً غير مغتفر، يُعدُّ مسؤولاً مالياً عن نتائج هذا الخطأ[3].

أما إذا كان صاحب العمل شخصاً معنوياً، فيمكن أن يُنسب الخطأ، في هذه الحالة، إلى الشخص الطبيعي المسؤول عن إدارة المنشأة، أيْ رئيس المنشأة. إلا أنه–في الأحوال كلِّها– تتحمل المنشأة العبءَ المالي المترتب على هذا الخطأ بصفتها صاحب عمل[4].

---

[1] GRASER. M, MANAOUIL. C, DOUTRELLOT. C, JARDE. O. Op.cit. p 550.

وسنتناول في بحثنا المتعلق بالخطأ الجسيم المرتكب من قبل صاحب العمل كلاً من صاحب العمل ومفوضه، أما عن خطأ العامل، فقد تمت معالجته في موضع آخر من الأطروحة، راجع شروط استحقاق التعويض الجزافي عن إصابة العمل. ص ٤٣٦ وما بعدها من هذه الأطروحة.

[2] المادة L 452-4 CSS.

V. aussi: GRASER. M, MANAOUIL. C, DOUTRELLOT. C, JARDE. O. Op.cit. p 551.
Cass.soc., 31 mars. 1994, Somm. Séc. soc. soc, n° 255, mai. 1994, p 5038, BUHL. Michel. Op.cit. p 15.

[3] Cass.soc., 17 juill. 1998, n° 1373-n° 97-10.843. CA. Toulouse, 22 nov. 1996 . www.courdecassation.fr.

[4] تُنظر المادة L 452-1 CSS.

Et v. GRASER. M, MANAOUIL. C, DOUTRELLOT. C, JARDE. O. Op.cit. p 550; GRASER. M, MANAOUIL. C et JARDE. O. Op.cit. p 135.

الفرع الثاني- مُفوَّض صاحب العمل

يقتضي حسن إدارة المنشأة، وخصوصاً تلك التي تضم عدداً كبيراً من العمـ ـال، أو تقـ ـوم بنشـ ـاطٍ صناعي مُتخصِّص، تفويضَ صاحب العمل سلطاته إلى بعض عماله.

وللخطأ الجسيم الذي يرتكبه أحد مفوَّضي صاحب العمل آثارُ الخطأ الجسيم الذي يرتكبه صـ ـاحبُ العمل؛ فالخطأ الذي قد يُسبِّب إصابةَ العمل قد لا يُسند مباشرةً إلى صاحب العمل، وإنما إلى أشـ ـخاصٍ عَهِدَ لهم بجزءٍ من سلطته.

ويتطلب انتقالُ صفةِ مرتكب الخطأ إلى غير صاحب العمل أن يكـ ـون المفـ ـوَّض، لحظـ ـةَ وقـ ـوع الحادث، يمارسُ سلطاته المُفوَّضة إليه، وأن يرتكبَ الخطأ في أثناء ممارسته تلك السلطة وبسببها[١].

فوفق الفقه الفرنسي، وفي حال ارتكب مفوَّض صاحب العمل خطأً غير مغتفر، يُعدُّ هـ ـذا الأخيـ ـر مسؤولاً مالياً عن نتائج هذا الخطأ، إلا أنه في حال ترتبت المسؤولية الجزائية على مرتكـ ـب الخطـ ـأ، فيتحملها مفوَّض صاحب العمل من دون صاحب العمل، وذلك وفق مبدأ شخصية العقوبة[٢].

---

[1] MEISART. François. Op.cit.

ولتنظيم العلاقة القانونية بين المنشأة المستأجرة للعمال والمنشأة المؤجِّرة-منشأة العمل المؤقت-، يُعدُّ القـ ـانون الفرنسـ ـي المنشـ ـأةَ المستخدمة للعامل مفوضاً عن منشأة العمل المؤقت [L124-4-6 C.trav] وذلك وفق المرسوم رقـ ـم 131-82 تـ ـاريخ ٥ شـ ـباط لعام ١٩٨٢.

BENOIT. Mélanie: L'incidence d'une faute. Op.cit. p 106.

[2] GRASER. M, MANAOUIL. C et JARDE. O. Op.cit. p 135; GRASER. M, MANAOUIL. C, DOUTRELLOT. C, JARDE. O. Op.cit. p 550.

المبحث الثاني

شروط الخطأ الجسيم

لم يورد قانونُ التأمينات الاجتماعية السوري - كما أسلفنا- تعريفاً للخطأ الجسيم في مجال تطبيق أحكامه يمكن أن تُستَشف منه شروطُ هذا الخطأ، والذي تترتب آثاره في حال توافرها، من تعطيل لقاعدة الحصانة تجاه صاحب العمل، واستحقاق العامل المصاب تعويضاً مُكمِّلاً للتعويض الجزافي عن إصابة العمل، وهو ما يستلزم الرجوعَ إلى مفهوم الخطأ الجسيم وفق الشروحات الفقهية لقانون العمل للوقوف عند شروطه.

إلا أنه بالرجوع إلى الاجتهاد الفقهي السوري - الذي تناول الخطأ الجسيم الذي يؤثِّر في الحقوق والالتزامات التي تترتب على عقد العمل - نجد أنه لم يتناول هذا المفهومَ أو شروطه من وجهة نظر قانون التأمينات الاجتماعية بالشرح المُسهب. كما أن الخطأ الجسيم لم يتعرضْ في هذا المجال الأخير لتطوراتٍ، سواء من حيث المفهوم أم من حيث الشروط، وإنما اقتصرَ على مجرد تعريفات، وذلك على عكس ما هو عليه الحال في القانون الفرنسي، إذ مرَّ الخطأ غير المغتفر في مجال قانون الضمان الاجتماعي - مفهوماً وشروطاً- بمراحلَ أنشأها كلٌّ من الاجتهادَيْن الفقهي والقضائي.

وبناءً على ذلك، سنتناول في هذا المبحث المراحلَ التي مرَّت بها شروطُ الخطأ غير المغتفر وفق الاجتهاد الفرنسي، مُعلِّقين على ما نراه وارداً - بشكلٍ متناثر- في المنظومة القانونية التأمينية السورية من قانون، وقرارات وزارية، وأحكام قضائية، واتجاهاتٍ فقهية.

بناءً على ما سبق، سيُقسم هذا المبحث إلى مطلبيْن يتناول الأولُ شروطَ الخطأ غير المغتفر وفق الاتجاه الفرنسي التقليدي، بينما يتناول المطلب الثاني شروطَ الخطأ غير المغتفر وفق الاتجاه الفرنسي الحديث.

المطلب الأول- شروط الخطأ غير المغتفر وفق الاتجاه الفرنسي التقليدي

لم يورد قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي - كما أسلفنا- تعريفاً للخطأ غير المغتفر، فتصدى الاجتهاد القضائي لوضع التعريف، فقد تضمن قرارُ Villa الصادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ ١٥ تموز لعام ١٩٤١ تعريفاً لهذا الخطأ تُستَشف منه شروطه، فهو "خطأٌ ذو خطورة استثنائية ناجمٌ عن فعلٍ إرادي أو عن امتناعٍ إرادي عن فعل، مع إدراك مرتكبه الخطر الناجم عن هذا الفعل أو وجوب هذا الإدراك، وغياب أي سببٍ يُبرِّر القيامَ بهذا الفعل"[1].

---

[1] Cass.ch, réunites, 15 juill. 1941, Dame Veuve Villa, les grands arrêts du Droit de la sécurité sociale, Sirez[y], 1988, n° 56, p 20 et s. www.courdecassation.fr.

فيَتطلب الخطأ غير المغتفر توافرَ شروطٍ خمسة، ثلاثةٌ منها بالمعنى الايجابي، فيُشترط وجودها، واثنين منها بالمعنى السلبي، فيُشترط انتفاؤها. وتضم المجموعةُ الأولى كلاً من الخطورة الاستثنائية، والعلم أو إدراك الخطر الناجم عن الفعل، والعنصر الإرادي للفعل، قياماً به أو امتناعاً عنه. أما المجموعةُ الثانية، فتضم غيابَ كلٍّ من نية إحداث الضرر، والسبب الذي يبرِّر ارتكابَ هذا الخطأ[1].

وبناءً على ذلك، تُكوِّن هذه الشروط الخمسة مفهومَ الخطأ غير المغتفر وفق الاتجاه التقليدي للاجتهاد القضائي الفرنسي، والتي سنَجمعها في فرعيْن رئيسيْن، يتناول الأول شرطَ ارتكاب فعلٍ إرادي ذو خطورة استثنائية من دون نيَّة إحداث الضرر أو سببٍ مبرِّر، بينما يتناول الفرع الثاني شرطَ إدراك مرتكب الخطأ الخطرَ الناجم عن فعله.

الفرع الأول- الفعل الإرادي ذو الخطورة الاستثنائية

يجب أن ينتجَ الفعل الإرادي الذي يكوِّن خطأً غير مغتفر من فعل الخطأ، فلا يقتصرُ على مجرد حركةٍ تلقائية أو انعكاسية، كلحظة سهوٍ أو شرودٍ ذهني[2].

ولارتكاب هذا الفعل الإرادي صورتان: القيامُ بالفعل، أو الامتناع الإرادي عن الفعل.

إلا أنه يُشترط في هذا الفعل الإرادي – ليبقى ضمن نطاق الخطأ- ألا يصلَ إلى درجة الفعل العمدي، وذلك بأن تغيبَ نيةِ إحداث الضرر لدى مرتكبه ورغبةِ ترتب النتيجة عن فعله الإرادي[3].

وتجدر الإشارة إلى عدم وجود تناقضٍ بين تطلبِ فعلٍ ذي طابعٍ إرادي واشتراطِ عدم وجود نية إحداث النتيجة[4]، فتعريضُ صاحب العمل أحد عماله لخطرٍ ما لا يعني بالضرورة إرادته وقوعَ الحادث الناجم عن هذا الخطر[5].

فقد يُخالف – عن قصدٍ- تعليماتِ السلامة المتعلقة بآلة اللصق الحراري لألواح الخشب عن طريق التيار الكهربائي، إلا أن نيَّته لا تتجه إلى أن يصيب العامل صَعْقٌ كهربائي.

وبالعكس، فتوافر نية إحداث الضرر يُخرج الفعلَ الإرادي عن نطاق الخطأ ليُدخله ضمن نطاق الفعل العمدي[6].

---

[1] GRASER. M, MANAOUIL. C et JARDE. O. Op.cit. p 135.

[2] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦٣٠ وما بعدها.

[3] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦٣٠ وما بعدها.

[4] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 557.

[5] GRASER. M, MANAOUIL. C et JARDE. O. Op.cit. p 135.

[6] أو الخطأ المقصود، وفق المصطلح المستخدم في القانون الفرنسي.

Yves. SAINT-JOURS: La faute dans le droit général de la sécurité sociale. Op.cit. p175.

ويَعدُّ الاجتهاد الفقهي الفرنسي كلاً من مخالفات قواعد السلامة، وعدم القيام بالاحتياطات المتعلقة بسلامة العمال ومخالفة تدابير الوقاية[1]، أو استخدام معداتٍ أو آلاتٍ على الرغم من وجود خللٍ فيها[2] – في حال توافرت الشروط الأخرى– أخطاءً غير مغتفرة.

وعلى ذلك، فإخلالُ صاحب العمل بالالتزام العام بالوقاية – الوارد في قانون العمل الفرنسي–[3]، أو باتخاذ الإجراءات المتعلقة بها[4]، أو سواها من الإجراءات الضرورية لضمان سلامة العمال وحمايتهم من الأخطار المهنية تُعدُّ أخطاءً غير مغتفرة في حال توافرت بقية الشروط[5].

كما ينص القانون السوري أيضاً على التزام صاحب العمل باتباع التعليمات الكفيلة بوقاية العمال إصاباتِ العمل، مُحيلاً تنظيمَ ذلك إلى قراراتٍ وزارية[6].

وبناءً على ذلك، فقد صدر القرار الوزاري رقم ١٣ لعام ١٩٥٩[7] مُلزِماً صاحبَ العمل باتخاذ كلِّ الوسائل اللازمة للتأكد من توافق أوضاع مكان العمل مع متطلبات الوقاية، سواء من حيث حجم الفراغ، أم الإضاءة، أم التهوية، فضلاً عن اتخاذ الوسائل العلمية المناسبة لمنع، أو تقليل، أو إزالة، الأخطار الصحية في أماكن العمل[8].

كما صدرت قراراتٌ وزارية حول تطبيق التزام الوقاية تخصُّ نشاطاتٍ معينة، فمنها ما نَظَّم قواعدَ ممارسة الرقابة الوقائية على المؤسسات الزراعية، ومواد المكافحة، والطرق المستعملة في تداول وتحويل المنتجات الزراعية أو المنتجات المرتبطة بالزراعة، والتي من شأنها أن تهددَ الصحة

---

[1] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص٣٤٧.

[2] BENOIT. Mélanie: L'incidence d'une faute. Op.cit. p 104.

[3] المادة L 4121-1 C.trav.

[4] المادة L 4121-2 C.trav.

[5] تُفرض عقوبة الغرامة ومقدارها ٣٧٥٠ يورو في حال خالف صاحبُ العمل أو تابعه قواعدَ السلامة، ويُحكم بعقوبة السجن لمدة سنة في حال العود، فضلاً عن غرامةٍ مقدارها ٩٠٠٠ يورو. [المادة L 4741-1 C.trav].

[6] راجع المادة ٥٠. كما تنص المادة ١٠٨ من قانون العمل السوري على هذا الالتزام: "على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات...". وأسندَ نص المادة إلى الوزير مهمةَ إصدار قراراتٍ لتنظيم هذه الاحتياطات. وتُماثلها في ذلك المادة ٨٧ من القانون رقم ٥٦ لعام ٢٠٠٤ المتعلق بتنظيم العلاقات الزراعية.

ومن الفقهاء السوريين من يَعُدُّ التزام اتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من الأخطار المهنية أحد واجبات صاحب العمل الأولية التي لا تتطلب نصاً تشريعياً. يُنظر: حسن الفكهاني، مرجع سابق، ص ٢٩٧.

[7] القرار الوزاري رقم ١٣ الصادر بتاريخ ٩-٧-١٩٥٩، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ١٥٤ لعام ١٩٥٩، ص ٦. وقد عُدِّل مرات عدّة، كان آخرها بالقرار رقم ٢٦٩ تاريخ ١-٣- ١٩٧٧.

[8] راجع المادتيْن: ١-٢ من القرار رقم ٢٦٩ لعام ١٩٧٧.

والسلامة المهنية، فضلاً عن فرضه التزاماتٍ على كلٍّ من صاحب العمل والعامل تتعلق باتباع الإرشادات المتعلقة بالوقاية وقواعد السلامة المهنية[1].

ومنها ما تناول التزامَ صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات للوقاية من خطرِ الإشعاعات المؤيِّنة[2]، أو الاحتياطات المتعلقة باستخدام الآلات ذاتية الحركة، وآلات التوصيل، وأدوات الرفع والجر، والقيام بأعمال التنظيف والدهان[3].

أو واضعاً لائحةَ الأوامر الخاصة بالسلامة العامة في المناجم والمحاجر، التي يلتزم صاحبُ العمل أو المدير المسؤول بوضعها في مكان العمل[4]، ومُنظِّماً قواعدَ السلامة العامة الواجب تنفيذها بالنسبة إلى هذه الصورة من النشاطات[5].

ويُعدُّ حظر تشغيل بعض الفئات في أعمالٍ معينة من الاحتياطات التي يلتزم بها صاحبُ العمل للوقاية من خطر إصابة العمل. وذلك كمنعه من تكليفِ الحدث بالعمل على الآلات والأدوات الخطرة كالروافع، والجرارات، وأعمال الكهرباء[6].

---

[1] المادة الأولى من القرار رقم ٣٦٥ تاريخ ٢٠٠٧/٢/٢٥. [منشور في الجريدة الرسمية، العدد ١٣ لعام ٢٠٠٧، ص ص ٧١٤-٧١٦].

وقد صدر القرار رقم ٩١٤ تاريخ ٢٨-١-٢٠٠٩ منظماً واجبات صاحب العمل الزراعي لضمان سلامة العمال، كاتخاذهم تدابيرَ الوقاية والحماية، وتزويدهم بالتدريب الكافي وبالتعليمات الشاملة عن السلامة والصحة وبالتوجيه أو الإشراف الضروري، وتوفير المعلومات عن الأخطار المرتبطة بعملهم وإجراء الفحص الطبي الدوري للمعرَّضين للأمراض المهنية، فضلاً عن تزويدهم بوسائل الوقاية الفردية المناسبة. [المادة الأولى من القرار، قرار منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٨ لعام ٢٠٠٩، ص ص ٢٠٢-٢٠٣].

[2] القرار رقم ١١١٢ تاريخ ١٩٧٣/١٢/١٩، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٦ لعام ١٩٧٤، ص ص ٢٣٩-٢٤٠.

[3] القرار رقم ٢٦٨ تاريخ ١-٣-١٩٧٧، الجريدة الرسمية، العدد ١٤ لعام ١٩٧٧، ص ٧٩٦.

[4] المادة ١٥٠ من قانون العمل السوري.

[5] القرار رقم ٤١ تاريخ ١٩-١-١٩٧٠، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٧ لعام ١٩٧٠، ص ص ٤٩٢-٤٩٤.

[6] المادة السادسة من القرار الوزاري رقم ١٧٣٦ تاريخ ٣٠-١٢-٢٠٠٤، الجريدة الرسمية، العدد ٨ لعام ٢٠٠٥، ص ٥٧٢.
وتُحظر المادة السابعة من هذا القرار ممارسةَ الحدثِ بعض الأعمال، كحلج القطن، نحت الحجارة والرخام، العمل تحت سطح الأرض في المنجم والمحجر، وصناعة التبغ.... كما تحظِّر المادةُ الثامنة تشغيلَ الأحداث الذين تُراوح أعمارهم بين سن ١٥-١٨ في حمل الأثقال أو دفعها أو جرِّها إلا ضمن حدود أوزانٍ معينة في القرار. وقد تم تعديلُ هذه الأوزان بالقرار رقم ٩٧٢ تاريخ ٧-٥-٢٠٠٦ الذي لم يجزْ تشغيلَ الأحداث ابتداءً من سن الخامسة عشر إلا في الرعي والأعمال الزراعية الخفيفة.

فضلاً عن حظر تشغيل النساء في المدة الواقعة بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً إلا في أحوالٍ وأعمالٍ ومناسباتٍ محدَّدة[1]، أو حظر تشغيلهن في أعمالٍ ضارة من الناحية الصحية أو الأخلاقية، أو الأعمال الشاقة[2]، أو منع تشغيلهن ليلاً إلا في أعمالٍ معينة[3].

ولا يخفى مَا لهذه القواعد من كبير الأثر في وقاية المرأة العاملة خطرَ إصابات العمل، لا سيما من حوادث العمل الناجمة عن الإجهاد الجسدي، أو حتى الاعتداء المعنوي أو الجنسي من قِبل صاحب العمل أو الغير، في أثناء العمل أو بسببه. كما لا يخفى ما لِحظر الأعمال الشاقة أو الضارة من الناحية الصحية من وقايةٍ لها من الإصابة بكثيرٍ من الأمراض المهنية.

ولضمان تنفيذ هذه الالتزامات، يَفرض القانون السوري عقوباتٍ على صاحب العمل في حال عدم اتباعه التعليماتِ الكفيلة بوقاية العمال من إصابات العمل التي تُحدِّدها القرارات الوزارية[4].

وينص قانون العمل المصري أيضاً على التزام صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات، وتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية لحماية العمال[5]، كما ينص هذا القانون على ضماناتٍ تكفل احترامَ تلك الالتزامات المتفرعة من التزام الوقاية[6].

---

[1] راجع كلاً من المادة ١٣١، والقرار رقم ٦٦٦ لعام ١٩٧٦، الجريدة الرسمية، العدد ٣٤ لعام ١٩٦٧، ص ١٨٩٥.

[2] راجع المادة ١٣٢. وقد نص القرار رقم ٤١٦ تاريخ ٢٦-٨-١٩٥٩ على بعض الأعمال المحظور إسنادُها إلى النساء، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٤٠ ملحق لعام ١٩٥٩، ص ٥٢٩٠.

[3] القرار رقم ٩٨٠ تاريخ ٧-٥-٢٠٠٦، الجريدة الرسمية، العدد ٢٣ لعام ٢٠٠٦، ص ١٣٤٤. ويُحظر القرار رقم ٩١٤ تاريخ ٢٨-١-٢٠٠٩ على صاحب العمل الزراعي تعريضَ العاملات للأخطار التي تُضر بصحتهن أو بصحة أجنّتهن أو بالأطفال الرضَّع. [الفقرة ب من المادة الأولى. قرار منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٨ لعام ٢٠٠٩، ص ص ٢٠٢-٢٠٣].

[4] بعقوبة الغرامة التي لا تقل عن ألف ل.س ولا تتجاوز خمسة آلاف ل.س. وتتعدد هذه العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم مخالفة هذا الالتزام، بشرط ألا يتجاوز مجموعها عشرة آلاف ل.س عن المخالفة الواحدة، فإذا استمرت المخالفة مدةً تزيد على ثلاثين يوماً جاز زيادة هذه الغرامة بحيث لا تتجاوز عشرة أمثالها. [المادة ١١٢ من قانون التأمينات الاجتماعية].

[5] راجع المواد: ٢٠٨ -٢٠٩ - ٢١٠-٢١١-٢١٢ من قانون العمل رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣، والتي تتناول على التوالي: -الوقاية من من الأخطار الفيزيائية، الميكانيكية، البيولوجية، الكيميائية، -الوقاية من الأخطار السلبية التي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر بسبب عدم توافرها، كوسائل الإنقاذ، الإسعاف، النظافة، الترتيب والتنظيم في أماكن العمل. كما يفوِّض نصُّ المادة ٢١٣ الوزيرَ المختص بإصدار قرارٍ ببيان حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء تلك الأخطار. وتُلزم المادة ٢١٤ صاحبَ العمل باتخاذ الاحتياطات للوقاية من أخطار الحريق وفقاً لِمَا تحدِّده الجهةُ المختصة بوزارة الداخلية، وحسب طبيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة... بينما تفرض المادة ٢١٥ إجراءَ تقويم وتحليل للأخطار والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة، وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال عند وقوع الكارثة.

[6] "يعاقَب من يخالف أحكامَ السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له بالحبس مدةً لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامةٍ لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتيْن. وتكون عقوبتا الحبس والغرامة المنصوص عليهما وجوبيتيْن إذا ترتب على الجريمة الوفاةُ أو الإصابةُ الجسيمة وتُضاعف الغرامة في حال وقع العود...". [المادة ٢٥٦].

ويُلزم القانون الفرنسي صاحبَ العمل باتخاذ الاحتياطات لضمان سلامة وصحة العمال، الجسدية والعقلية، وهذا يَشمل الاحتياطات من الأخطار المهنية، فضلاً عن التزاميْ إعلام وتدريب العمال، ومراقبة تطبيق الإجراءات المتعلقة بالوقاية[١].

كما يَفرض على صاحب العمل عند إسناده عملاً ما إلى أحد عماله مراعاةَ قدرته على اتخاذ الاحتياطات الضرورية لصحته وسلامته في أثناء تنفيذه[٢].

ويخص قانون العمل الفرنسي أيضاً فئاتٍ معينة باحتياطاتٍ يُلزِم بها صاحبَ العمل، فيحظر تشغيل العامل المتدرج في أعمالٍ خطرة تهدِّد سلامتَه[٣]، ما عدا تدريباتٍ مهنية محدَّدة بمرسوم خاص. فللعاملِ المتدرج القيامُ – ضمن شروطٍ معينة– بأعمالٍ خطرة يتطلبها تدريبه[٤].

كما يُفرد قانون العمل الفرنسي أيضاً نشاطاتٍ معينة بإجراءاتِ وقاية تراعي طبيعتها وأخطارها الخاصة، ويَتّبع في ذلك طريقةَ الإحالة إلى السلطة التنفيذية. فيُحيل، على سبيل المثال، مسألةَ إصدار قواعدَ للوقاية من أخطار السلامة المهنية الناجمة عن تفريغ البضائع إلى مرسومٍ خاص[٥].

ويُحيل إلى قرارٍ وزاري مسألةَ تحديد أعمالٍ يُحظَّر على عمال المنازل القيامُ بها، إلا ضمن شروطٍ معينة، وذلك لكونها تشكل خطراً يمسُّ الصحةَ والسلامة المهنية[٦].

ويُطرح سؤالٌ هاهنا حول صورة العمل عن بعد وكيفية ممارسة صاحب العمل سلطتَه في الرقابة على شروط هذا العمل، ومتى يُعدُّ مسؤولاً عن سلامة العامل عن بعد.

يرى الفقهاء الفرنسيون، في هذا الصدد، وجوبَ القيام بزياراتٍ تفتيشية للوقوف على مدى احترام القواعد المتعلقة بالوقاية، من مثل التأكد من الوصلات الكهربائية ومعدات العمل، ومدى تطابقها مع معايير السلامة المهنية[٧].

وإدراكاً منه للأثر الكبير لالتزام الوقاية من الأخطار المهنية في الحدّ من خطر إصابة العمل، يُشرك المشرع أطرافاً أخرى في عملية الوقاية من إصابات العمل.

---

[١] المادة L. 4121-1 C.trav. وتتم هذه الإجراءات وفق قواعد عدّة: تجنب الأخطار، وتقييم تلك التي لا يمكن تجنب حدوثها، ومكافحة مصدر الأخطار. [المادة L 4121-2 C.trav].
ويُفرد قانون العمل الفرنسي لأعمال المقاولات نصاً خاصاً يُلزم صاحبَ العمل باحترام القواعد المتعلقة بحماية الصحة والسلامة المهنية. [المادة L 4211-1 C.trav].

[٢] المادة L 4121-4 C.trav.

[٣] المادة L 6222-30 C.trav.

[٤] المادة L 6222-31 C.trav.

[٥] المادة L 4541-1 C.trav.

[٦] المادة L 7424-1 C.trav.

[7] RAVALEC : Accidents du travail et télétravail. Op.cit.

فقد عَدَّ المشرع السوري المؤسسةَ التأمينية شريكاً في إجراءات الوقاية، وذلك من خـ ـلال تكليفهـ ـا القيامَ بالدراسات الخاصة للوقاية من إصابات العمل[١].

في حين يضطلِّع المعهدُ الوطني لأبحاث السلامة INRS – الذي نص القـ ـانون الفرنسـ ـي علـ ـى إنشائه- بدورٍ مهمٍ في القيام بنشاطاتٍ وخِدماتٍ تتعلق بالوقاية والسلامة المهنية.

بالإضافة إلى النص على تنظيم صورٍ خاصة للتدريب على إجراءات السلامة في المنشأة، تتم -إذا اقتضى الأمر -بالتعاون مع كلٍّ من لجنةِ الصـ ـحة والسـ ـلامة المهنيـ ـة وشـ ـروط العمـ ـل CHSCT والمؤسسةِ التأمينية الفرنسية[٢].

والاجتهادُ القضائي الفرنسي حافلٌ بقراراتٍ تُكيِّف عدمَ احترام تطبيق القواعـ ـد المتعلقـ ـة بالوقايـ ـة المنصوص عليها في القانون أو القرار الوزاري بالخطأ غير المغتفر.

فصاحبُ العمل الذي يُهمل وضعَ تعليمات استخدام الآلات الموجودة في المنشأة ليَعلم بها عماله، أو لا يتخذ إجراءاتٍ لتطبيق قواعد السلامة التي تَفرضها الأحكام القانونية أو اللوائح التنظيمية يُعدُّ مرتكباً خطأً غير مغتفر[٣].

وكذلك حُكم صاحب العمل الذي يقوم بإزالة معداتِ الحماية لآلةِ قطع الأسلاك المعدنية، وليس له- في هذا الحالة- تبريرُ ذلك بأن العمال تعوَّدوا العملَ على استخدام الآلة مـ ـن دون اسـ ـتخدام وسـ ـيلة حماية[٤].

أو أن يسمحَ للعامل باستخدام آلةِ قطع الأسلاك من دون وضع حاجزٍ مُشبَّك لحمايته من الوصـ ـول إلى الأجزاء المتحرِّكة منها، مما تسبَّب بإصابة يد العامل بجرحٍ بالغ[٥].

كما يُعدُّ صاحب العمل مُخلاً بالتزام اتباع إجراءات الوقاية في حال لـ ـم يُـ ـزوِّد العمـ ـالَ بـ ـأدواتٍ ومعداتٍ، أو زوَّدهم بمعداتٍ لا تطابق معاييرَ السلامة[٦].

---

[١] تناولت المادة ٥١ صورٍ عدّة للدراسات الخاصة التي على المؤسسة التأمينية القيام بها في مجال سياسة الوقاية : أ-بحث الوسائل التي تكفل تعاونَ أصحاب الأعمال فيما يتعلق بتطبيق أساليب الوقاية في أماكن العمل، وشروط تقديم المعونة الفنية والمالية اللازمة لهم عند الاقتضاء، ب- بحث الوسائل التي تكفل تعاونَ العمال فيما يتعلق باتباع تعليمات الوقاية في أثنـ ـاء العمـ ـل – ج- بحـ ـث إصابات العمل من حيث أسبابها ومعدلات تكرارها وشدتها وطرق الوقاية منها – د- القيام بالتجارب فيما يتعلق بوسـ ـائل الوقايـ ـة المختلفة وتقدير مدى كفايتها لاختيار أحسنها – هـ .- إعداد البحوث والنشرات والملصقات وكذا تنظيم المحاضـ ـرات والنـ ـدوات وعرض الأفلام الخاصة بالوقاية والعمل على كل ما من شأنه رفعُ الوعي الوقائي بين أصحاب الأعمـ ـال والعمـ ـال – و- إنشـ ـاء معامل لأبحاث الوقاية من إصابات العمل وكذا معارض لأدواتها وأجهزتها ومكتبةٍ أو أكثر تضم المراجعَ المختلفة التي يعتمد عليها فيما يتعلق بأساليب الوقاية من إصابات العمل.

[٢] المادة L4142-1 C.trav.

[3] BUHL. Michel. Op.cit. p 201.

[4] Cass.soc., 21mars. 1973, Bull.civ. n° 179, Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

[5] CA. Dijon, ch, soc, 8 déc. 1998, n° 1082-n° 99-560. www.courdecassation.fr ; Cass.soc., 21, janv. 1971, Bull, n° 46.

[6] BUHL. Michel. Op.cit. p 200.

يُحظِّر قانون العمل الفرنسي استخدامَ معداتٍ أو وسائل وقاية لا تتوافق والقواعد التقنية المنصوص عليها في القانون.

فصاحبُ العمل الذي يمتنع عن تزويد عماله بنظاراتٍ خاصة للحماية من معدات لحام المعادن[1]، أو عن تزويد المصنع بأبوابٍ خاصة بالطوارئ لتسهيل خروج العمال عند حدوث الحريق، يُعدُّ مرتكباً خطأً غير مغتفر.

ويبقى التزامُ ضمان سلامة العمال على عاتق صاحب العمل أيّاً كانت خبرة عماله[2]، فلا يعفيه ذلك من التزام اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحمايتهم من خطر الإصابة[3].

كما لا يَعفي صاحبَ العمل من التزامِ تطبيق، وفرض تطبيق الإجراءات المتعلقة بالوقاية، عدمُ اختصاصه في مجال العمل الذي تقوم به المنشأة، وخصوصاً في حال تم إعلامُه بوجود خللٍ في وسائل الوقاية، كأن تُعلِمه لجنة الصيانة بوجود عطلٍ في التمديدات الكهربائية[4]. حتى إن هذا الالتزام يبقى على عاتقه، وإنْ لم يوجِّه مفتش العمل له أيَّ ملاحظاتٍ[5].

ولا يعفى صاحب العمل من التزامه العام بضمان السلامة في حال أسند مهمةَ مراقبة توافر معايير السلامة في المراجل الموجودة في منشأته إلى شركةٍ خارجية[6].

إلا أن الغرفةَ الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية قد خرجت على ذلك في قرارٍ لها، فقد رفضت البحثَ في ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر في حال كان العامل المصاب مسؤولاً عن سلامة العمال بصفته رئيساً لهم، مما يَفرِض عليه التزامَ اتخاذ الاحتياطات للوقاية من خطر الإصابة[7].

ولا يَقتصر التزام صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات لوقاية عماله من الأخطار المهنية على الجانب المادي، وإنما يشمل الجانب المعنوي أيضاً، فلم تَعُدْ حوادثُ العمل تقع بسبب الآلة أو التعرض لمادةٍ كيماوية فحسب، وإنما ظهرت صورةٌ جديدة لتلك الحوادث، فباتت تقع بسبب إساءة صاحب العمل معاملةَ أحد العمال أو بسبب ضغط العمل أو الآثار النفسية التي تترتب على ممارسة بعض الأعمال

[المادة L 4321-2 C.trav].

[1] Cass.soc., 4 janv. 1971, Bull. n° 88, DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 556.

[2] Cass.soc., 31 mars. 1994, Somm. Séc. soc. soc, n° 257, juill. 1994, p 5071.

[3] Cass.soc., 13 oct, 2002, n° de pourvoi 01-20445, Répertoire de jurisprudence I, Absence d'anomalie du matériel en relation avec l'accident. www.lexinter.net.

[4] Cass.soc., 1 juin. 1983, Bull. V, n° 299, p 212.

[5] Cass.soc., 3juin. 1982, Bull. V, n° 366, p 272, BENOIT. Mélanie: L'incidence d'une faute. Op.cit. p 104.

وسنرى لاحقاً أن إعلامَ صاحب العمل المُسبَق بوجود خطرٍ متعلق بالآلة أو بإحدى معدات منشأته يُعدُّ قرينةً على علمه بذلك الخطر.

[6] CA. Grenoble, 19 oct. 1993, Somm. Séc. soc. soc, n° 253, mars. 1994, p 5003.

[7] Cass.soc., 1 févr. 1984, Bull. V, n° 40, p 33, BENOIT. Mélanie: L'incidence d'une faute. Op.cit. p 106.

ذات الحركات المتكرِّرة أو المتخصِّصة تقنياً[1]؛ فأصبح الاعتداء المعنوي لصاحب العمل على العامل إحدى صور الإخلال بالتزام ضمان السلامة[2].

فيُلزم قانون العمل الفرنسي – صراحةً– صاحبَ العمل باتخاذ الإجراءات الضرورية لتجنب وقوع الاعتداءات المعنوية في المنشأة[3].

ويرى بعض الفقهاء السوريين – فيما يتعلق بالجانب المعنوي لالتزام ضمان السلامة– أنَّ على صاحب العمل التزامَ حسنِ معاملة العامل بعدم مطالبته ببذل جهودٍ تفوق طاقته وإمكاناته، أو استخدام كلماتٍ نابية أو عنفٍ في أثناء ممارسة سلطته، أو في أثناء توجيهه تعليماتٍ حول طريقة العمل[4].

إلا أن التزامَ ضمان السلامة لا يقتصر على صاحب العمل، وإنما يمتد إلى العامل أيضاً، فيَفرض القانون الفرنسي على كلِّ عاملٍ الاهتمامَ في أثناء القيام بالعمل–وفق تدريبه وإمكانياته– بصحته وسلامته، وبصحة وسلامة من معه من العمال[5].

وقد كَيَّفت محكمة النقض الفرنسية التزامَ ضمان السلامة المفروض على العامل بأنه التزامٌ بعناية لا بنتيجة[6].

وبناءً على ذلك، فالعاملُ مسؤولٌ عن الحفاظ على سلامته وسلامة زملائه في أثناء العمل، ويُعدُّ إخلاله بهذا الالتزام إخلالاً بالتزامٍ مهني يُخوِّل صاحبَ العمل فرضَ العقوبات[7]، كأن يَمتنع العامل عن ارتداء قبعة الوقاية على الرغم من التعليمات الموجَّهة إليه بذلك[8].

وهو ما تناوله قانون العمل السوري صراحةً، فقد حَظَّر على العامل ارتكابَ أيِّ فعلٍ أو تقصيرٍ يُقصَد به منعُ تنفيذ التعليمات، أو إساءة استعمال أو إلحاق ضررٍ أو تلفٍ بالوسائل الموضوعة لحماية

---

[1] Communiqué de presse, les ATMP font 2 millions de victimes chaque année, 24 mai, 2002, référence BIT, 02/23. www.senat.fr.

[2] حتى إنه يؤلِّف جنحةً جزائية وفق القانون الفرنسي. [المادة ٢٢٢-٣٢-٢ من قانون العقوبات]، ويُعاقب على هذه الجريمة بالحبس لمدة سنة، وبغرامة مقدارها ١٥ ألف يورو.

V. Harcèlement moral: maladie professionnelles ou accident du travail Le journal du médiateur de la république. n° 23, nov, 2006; FAVENNEC-HERY. Françoise. Op.cit. p 695.

[3] المادة L1152-4 C.trav. كما يَفرض عقوبة الحبس لمدة سنة، وغرامة مقدارها ٣٧٥٠ يورو.

L 1155-2 C.trav: "Les faits de harcèlement moral et sexuel, définis aux articles L 1152-1CT et L1153-1CT, sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3750 euros…".

[4] يُنظر: د. شواخ الأحمد، مرجع سابق، ص ٣٩٣.

[5] المادة L 4122-1 C.trav.

[6] Cass.Ass.plen, 24 juin. 2005, n° de pourvoi 03-30038, Bull, ass.plen, n° 7.

[7] المادة L 230-3 C.trav.

[8] www.chsct.com.

صحة وسلامة العمال المشتغلين معه، ومُلزماً إيّاه باستعمال وسائل الوقاية، وبتنفيذ التعليمات المتعلقة بضمان صحته ووقايته من الإصابة[1].

ويتفرع من التزام صاحب العمل باحترام وفرض احترام الإجراءات المتعلقة بالوقاية التزامُه بإعلام العمال بالإجراءات الخاصة بالوقاية الواجب احترامها في أثناء قيامهم بالعمل[2]. فضلاً عن إعلامهم بالأخطار التي قد يُسببها التعامل مع المعدات والمواد المستخدمة في أثناء العمل[3].

وهذا ما ينص عليه قانون العمل السوري أيضاً، ملزماً صاحبَ العمل- أو من ينوب عنه- بإعلام العامل قبل بدء العمل بأخطار مهنته وبوسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها[4].

بيْدَ أنَّ التزامَ الإعلام بإجراءات الوقاية وبأخطار العمل يُعدُّ التزاماً نظرياً ما لم يترافق بالتزام صاحب العمل بتدريب عماله على القيام بتلك الإجراءات.

ولذلك، يُلزم القانون الفرنسي صاحبَ العمل بتنظيم تدريب ملائم للعمال حول إجراءات الوقاية، سواء قبل بدئهم بالعمل، أم في حال أُسند إلى أحدهم عملٌ تقنيٌّ يتطلب تدريباً خاصاً[5].

وينص قانون العمل المصري صراحةً على التزام صاحب العمل بتدريبِ العمال، سواء فيما يتعلق بأسسِ القيام بالمهنة، أم بتدريبه على استخدام وسائل الوقاية المتعلقة بها[6].

---

[1] راجع المادة ١٠٩، وتُماثلها في ذلك المادة ٢١٨ من قانون العمل المصري.

[2] المادة L 4141-I C.trav.

[3] المادتان: L 4141-1 C.trav , L 4121- 1 C.trav.

V. Introduction aux maladies professionnelles. INRS, Dossier Aide-mémoire juridique. Op.cit.

[4] المادة ١٠٧. وتُماثلها المادة ٨٥ من القانون رقم ٥٦ لعام ٢٠٠٤ المتعلق بتنظيم العلاقات الزراعية.

وقد أوجب القرار الوزاري السوري رقم ٢٦٩ تاريخ ١-٣-١٩٧٧ على صاحب العمل اتخاذَ التدابير اللازمة لإعلام العمال عن الأخطار الناجمة عن استخدام الآلات، وعن الاحتياطات التي يجب اتخاذها. [المادة ٦ من القرار]، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ١٤ لعام ١٩٧٧، ص ٨٠٠. ويُلزم القرار رقم ٩١٤ تاريخ ٢٨-١-٢٠٠٩ صاحبَ العمل الزراعي بتوفير المعلومات لعماله عن الأخطار المرتبطة بعملهم [الفقرة ب من المادة الأولى من القرار]، وأيضاً القرار رقم ٩٧٠ تاريخ ٢٦-١٠-١٩٦٩ الذي يُلزم صاحبَ العمل باتخاذ التدابير لإعلام العمال عن الأخطار الناجمة عن استخدام الآلات وعن الاحتياطات التي يجب اتخاذها. [الفقرة ١ من المادة ٢١ من القرار، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٥١ لعام ١٩٦٩، ص ص ٧٧٤-٧٨٠]. وفي الموضوع ذاته: الفقرة ب من المادة ٢١٧ من قانون العمل المصري.

[5] المادة L 4141-2 C.trav.

وتؤكد الدراسات أن الآلةَ مسؤولةٌ عن وقوع حواليّ ٥٦,٨ % من مجموع إصابات العمل، فنقصُ تدريب العمال على الآلات التي يستخدمونها، أو نقص خبرتهم في التعامل معها يؤديان إلى زيادة نسبة الإصابات الناجمة عن استخدامها. يُنظر في ذلك: د. رضوان الفيصل، مرجع سابق، ص ٢٨.

[6] الفقرتان أ-ب من المادة ٢١٧.

إلا أن المشرع السوري قد أغفل النص صراحةً على هذا الالتزام، وإنْ كان من الممكن ربطُ مسألة التدريب على استخدام وسائل الوقاية بالتزام إعلام العمال بتلك الوسائل، إذ إن ع دم ت دريبهم عل ى استخدامها يُفرِغ هذا الالتزام من محتواه ويُعطِّل غايتَه.

ويُخفِّف من سلبيات هذا الإغفال تَطرق مشروع القانون المتعلق بالسلامة المهنية إلى هذا الالت زام ضمن أحد مبادئه:

"٢ – منع إسناد أيِّ عملٍ إلى عاملٍ قبل أن يُدرَّب عليه تدريباً كافياً لاستعمال أدواته ومواده بطرقٍ سليمة وأمينة كافية لحماية نفسه وحماية زملائه والمنشأة التي يعمل بها من الأخطار المهنية"[١]

إلا أن هذا الالتزام وَرَدَ صراحةً في نص القرار رقم ٩١٤ لعام٢٠٠٩، المتعلق بواجبات صـ احب العمل الزراعي، الذي أَلزم هذا الأخير بتزويد عماله بالتدريب الكافي لممارسة عملهـ م، وبالتعليمـ ات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية[٢].

كما ورد هذا الالتزام بموجب نص خاصٍ أيضاً يتعلق بالعمال الأحداث، إذ يُلزم القرار رقـ م ٩٧٠ لعام ١٩٦٩ صاحبَ العمل بمنعهم من استخدام الآلات الخطرة قبل تدريبهم على كيفية ذلك، وتعريفهم بالأماكن الخطرة، وبأساليب تلافي الأخطار الناتجة منها[٣].

فممَّا يُكيَّف الخطأ المتمثل في الإخلال بالتزام ضمان سلامة العمال بالجسيم عدمُ وضع أيِّ تعليماتٍ قرب الآلات لضمان السلامة، أو عدم تلقي العمال المُعيَّنين حديثاً أيَّ تدريبٍ حول كيفية استخدامها[٤].

فيُعدُّ مرتكباً خطأً غير مغتفر صاحبُ العمل الذي يَدَعُ عاملاً معدومَ الخبرة يعمل على آلـ ة قطـ ع الجبن وحده قبل أن يتلقى أيَّ تدريب[٥]. أو صاحب العمل الذي يخالفُ القواعدَ المتعلقة بعمل الأحداث، الأحداث، كإدخال عاملٍ لم تتجاوز سنه السادسةَ عشرة إلى غرفة المحوّلات الكهربائية، على الرغم من حظر دخولها على من لا يتجاوز سن الثامنة عشرة[٦].

---

[١] للتوسع : د.عبد الرزاق الخطيب: الطب المهني في حوض البحر الأبيض المتوسط، مرجع سابق، ص ٥٣ وما بعدها.
وسنرى لاحقاً أن إخلالَ صاحب العمل بالتزام تدريب العمال يُعدُّ قرينةً على علمه بالخطر الناجم عن هذا الإخلال.

[٢] الفقرة ب من المادة الأولى من القرار رقم ٩١٤ تاريخ ٢٨-١-٢٠٠٩، منشور في الجريدة الرسـ مية، العـ دد ٨ لعـ ام ٢٠٠٩، ص ص ٢٠٢-٢٠٣.

[٣] البند ٤ من المادة ٦ من القرار.

[4] TASS. Pontoise, 28 avr. 1993, Somm. Séc. soc. soc, n° 251, janv. 1994, p 4970, BUHL. Michel. Op.cit. p 200.

[5] Cass.soc., 8 févr. 1996, Somm. Séc. soc. soc, n° 274, avr. 1996, p 5340, BUHL. Michel. Op.cit. p 203.

[6] Cass.soc., 29 oct. 1980, Bull. V, n° 755, p 586, BENOIT. Mélanie: L'incidence d'une faute. Op.cit. p 104.

وفي هذا الصدد، يَعُدُّ الفقهاء السوريون مخالفةَ صاحب العمل لأحكام المواد ١٢٤ حتى ١٢٩ مـ ن قانون العمل – التي تُنظم تشغيل الأحداث– اشتراكاً في وقوع الإصابة بسبب ارتكابـ ـه خط ـأ جسـ ـيماً يتمثل في مخالفته أحكامَ القانون[1].

فإهمالُه في اتخاذ الاحتياطات الكافية لإبعاد خط ـر الآلات ع ـن العمـ ـال الـ ـذين لا يسـ ـتخدمونها، وخصوصاً في حال كانوا من الأحداث، يُؤلِّف خطأً جسيماً[2]. أو تركُه العاملَ الحدث يقـ ـوم بعمـ ـلٍ لا يُمكِنه تقدير خطره أو نتائج سهوه، كأن يضعَ مادةً كيميائية مذيبةً في الأنبوب فيتطايرَ رذاذهـ ـا علـ ـى وجهه.

وهو ما تبناه الاجتهادُ القضائي اللبناني، فقد عَدَّ وضعَ آلةٍ خطرة بين يديْ عامل غير مؤهَّـ ـل فنيـ ـاً تقصيراً عن تدابيرَ كان من الواجب على صاحب العمل اتخاذها لحماية العامل[3].

إلا أن ارتكابَ الفعل أو الامتناع الإرادي الذي يكوِّن خطأً ينبغي أن يكون مُحظَّـ ـراً، أيْ ألاَّ تُبـ ـرر ارتكابَه أسبابٌ معقولة ومشروعة، كأن يُلحق العامل بنفسه أضراراً بدنية بسبب إنقاذه زملاءَه من خطرٍ مُحدِق[4]، أو أن يقعَ الحادث في أثناء تنفيذه مهمةً خطرة إلا أنها تُعدُّ ضروريةً للوقاية أو التخفيف مـ ـن آثار خطرٍ أشد[5].

وقد رفضت محكمةُ النقض الفرنسية تكييفَ الخطأ غير المغتفر في حال ثبت وجود القوة القـ ـاهرة التي تتميز بعدم إمكان تجنبها أو توقُّعها[6]، كونها تشكل سبباً مبرِّراً للإخلال بالتزام الوقاية أو مخالفـ ـة القانون.

إلا أن اعتيادَ العمال على عدم اتباع إحدى تعليمات السلامة، الذي لم يؤدِّ إلى وقوع أيِّ حادثٍ فـ ـي المنشأة، لا يُعدُّ سبباً مبرِّراً يسمح باستبعادِ تكييف خطأ صاحب العمل بإخلاله بالتزام مراقبة تطبيق هذه التعليمات بالخطأ غير المغتفر[7].

وإذا كان القانون السوري يَشترط في الخطأ مجرد الجسامة، فإن القانون الفرنسي يتطلب أن يكـ ـون الخطأ غير مغتفر، يفوق – كما تدل التسمية– الخطأ البسيط، أو حتى الجسيم في درجـ ـة الجسـ ـامة، فضلاً عن تطلبه شرطَ الخطورة الاستثنائية، بأن يتجاوزَ الخطأ الجسيم من حيث الخطورة.

---

[1] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٢٠٧.

[2] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٥٦.

[3] محكمة استئناف بيروت المدنية قرار رقم ٦٧٨ أساس ١٥٦١ تاريخ ١٩٧٢/٥/٢٣، منشور في الموسـ ـوعة القضـ ـائية، العمـ ـل والعمال، نصوص قانونية واجتهادات لبنانية وأجنبية، الكتاب الخامس، إعداد: نزيه شلالا، مرجع سابق، ص ٢٤.

[4] سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٦٣٠ وما بعدها.

[5] Cass.soc., 15 mai. 1956, Bull.civ. IV, n° 463.

[6] PELLET. Remi. Op.cit. p 412.

[7] Cass.soc., 18 févr. 1970, Bull.civ. n° 128, Rapport de M.TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

وتُقدَّر خطورة الخطأ الاستثنائية وفق أهمية الالتزامات التي أخلَّ بها صاحب العمل لضمان سلامة عماله في أثناء قيامهم بالعمل[١]، فضلاً عن الخطر الذي تعرَّض لـ ـه العامـ ل بسـ ـبب مخالفـ ـة تلـ ك الالتزامات[٢].

في حين لم يتطلب القانون السوري الخطورةَ الاستثنائية، مكتفياً بارتكاب صـ ـاحبِ العمـ ل خطـ أً جسيماً، كمخالفة القانون، أو القواعد المتعلقة بالسلامة المهنية، أو عدم اتخاذه تدابيرَ الوقاية البدهية.

الفرع الثاني- إدراك الخطر الناجم عن الفعل Conscience de danger

لا يكفي لتوافر شروط الخطأ غير المغتفر ارتكابُ فعلٍ إرادي ذي خطورةٍ استثنائية من دون سببٍ مبرِّر، وإنما يجب أن يكون مرتكبه مدركاً، عالماً بالخطر الناجم عن فعله.

إلا أن شرطَ إدراك الخطر لا يتطلب علماً وإدراكاً حقيقياً، فقد اكتفت محكمة النقض الفرنسية بعـ ـدم إمكان أن يكون مرتكب الخطأ جاهلاً للخطر، أو أن يكون من المفترض فيه إدراكه إيَّاه.

وبناءً على ذلك، فللإدراك الخطر الناجم عن الفعل صور عدَّة، فهو إما إدراكٌ فعلي، أو عدم إمكـ ـان جهل الخطر، وهو إدراكٌ منطقي. فالصيغةُ المزدوجة لشرط إدراك الخطر -وفـ ق تعريـ ف محكمـ ـة النقض الفرنسية- تضم عبارتَيْ نفي معاً، وبموجبها لا يمكن ألا يكون صاحب العمل مـ دركاً الخطـ رَ الذي سيتعرض له العامل بسبب فعله[٣].

وللبحث في مدى توافر شرط إدراك الخطر الناجم عن الفعل يُطبِّق القضاءُ الفرنسي معيارَ السلوك العادي لصاحب العمل متوسط الخبرة[٤]. كما يُقدَّر هذا الإدراك وفق الأحوال المحيطة بوقوع الحادث، فضلاً عن الخبرة المهنية ودرجة التدريب التي يتمتع بها صاحب العمل، والقواعـ د المطبقـ ـة وتقاليـ د المهنة[٥].

فإسنادُ صاحب العمل إلى العامل مهمةَ رفع موادَ تزِن ١٣٠٠ كغ باستخدام آلةِ رفـ ـع اسـ تطاعتها القصوى ٧٥٠ كغ يُؤلِّف مخالفةً لقواعد السلامة المتعلقة بتلك الآلة، يَفْترض إدراك صـ ـاحب العمـ ل الخطرَ الذي سيتعرض له العامل عند استخدامها[٦].

[1] GRASER. M, MANAOUIL. C, DOUTRELLOT. C, JARDE. O. Op.cit. p 549; GRASER. M, MANAOUIL. C et JARDE. O. Op.cit. p 135.
[2] CA. Poitiers, ch.soc, 12 sept. 2000, n° 00-766-n° 80. www.courdecassation.fr ;Yves. SAINT-JOURS: La faute dans le droit général de sécurité sociale Op.cit. p.162.
[3] Cass.soc., 12 oct. 1988, Bull.civ. V, n° 498, PELLET. Remi. Op.cit. p 412.
[4] Cass.Ass.plén., 24 juin. 2005, Bull. n° 7, BICC, n° 625, p 30, Rapport de M. TREDEZ et avis de Mme BARRAIRON. www.courdecassation.fr.
[5] BENOIT. Mélanie: L'incidence d'une faute. Op.cit. p 105.
[6] Cass.soc., 12 mars. 1980, Bull. V, n° 248, p 188, BENOIT. Mélanie: L'incidence d'une faute. Op.cit. p 105.

وعلى ذلك، تُعدُّ مخالفة قواعد السلامة مؤشراً على إمكان إدراك مرتكبها الخطرَ الناجم عن فعله[1].

فارتباطُ المخالفة بإحدى قواعد السلامة التي لا يمكن أن يجهلها صاحبُ عمل متوسط الخب رة ف ي مجال عمل المنشأة يزيدُ احتمالَ إدراكه الخطرَ الناجم عنها. فصاحبُ العمل الذي لم ي وفر لعمال ه أيَّ تدريبٍ حول إجراءات الوقاية الواجب مراعاتها لدى استخدام المواد الخطرة، ول م ي زودهم بكام ل معدات الوقاية قبل مباشرة العمل لا يمكن أن يكون جاهلاً الخطرَ الناجم عن ذلك[2].

وكذلك الحكم في حال اختلَّ التوازن النفسي للعامل بعد تردي مستوى علاقات العمل بسبب معامل ة صاحب العمل الجائرة، فدفعته إلى الانتحار، أو أصابته بمرضٍ مهني، فيُعدُّ صا احب العم ل م دركاً الخطرَ الذي كان العامل معرَّضاً له، أو كان من الواجب عليه إدراكه، ولم يتخذ الإجراءات الضرورية للوقاية منه[3].

ويتوافر شرط إدراك الخطر أيضاً في حال كان الخطر الذي يتعرض له العاملُ واضحاً-متوقع اً- بالنسبة إلى صاحب عمل عادي متوسطِ الخبرة، أو إذا تَبيَّن من الأوضاع أنه قد تم إنذاره بوجود ه ذا الخطر من قِبل مفتش العمل أو ممثل العمال، أو من قِبل العامل المصاب ذاته[4].

وقد سَهَّل صدور القانون رقم ٨٢-١٠٩٧، بتاريخ ٢٣ كانون الأول لعام ١٩٨٢، المتعلق بمس ألة الصحة والسلامة المهنية، عمليةَ إثبات توافر شرط إدراك الخطر، وذلك بالنص على عدم جواز فرض

---

1 CA. Montpellier, 6 janv. 1994, Somm. Séc. soc. soc, n° 253, mars. 1994, p 5007, BUHL. Michel. Op.cit. p 206.

2 Cass.soc., 15 juill. 1999, Bull.civ. n° 356. www.courdecassation.fr.

ومن أهم معدات الوقاية الفردية: كاتمات الضجيج، كمامة الغازات، النظارات، الأحذية، القفازات، اللب اس، الص داري. يُنظ ر: المهندس عدنان موسى: دور المهندس في حماية العامل في بيئة العمل، مجلة المهندس العربي، مجلة فصلية تص در ع ن نقاب ة المهندسين السوريين، العدد ١٥٨- تموز- آب - أيلول- ٢٠٠٨، ص ٣٣.

3 Cass. civ2 e, 22 févr. 2007, n° de pourvoi 05-13.771. www.davidtate.com.

4 Rapport du professeur COEURET, la faute inexcusable et ses applications jurisprudentielles, Gaz. Pal., Pal, vendredi, 18 samedi 19 déc. 1987, mentionné par: BUHL. Michel. Op.cit. p 202.

يَمنح القرار الوزاري السوري رقم ٤٦٥ تاريخ ٤ -٧-١٩٦٥ المتضمن الأحكامَ التنظيمية لتفتيش العمل في المص انع والمعام ل والمؤسسات التجارية، والصادر تنفيذاً لأحكام المادة ٢١٢ من قانون العمل مفتشي العمل [الذين يزورون أماكن العمل بصفة الضبط القضائي في تنفيذ أحكام قانون العمل والقرارات المنفذة له وذلك للوقوف على حسن تطبيق أحكامه والتقيد بها] ح قَ اتخ اذ أح د التدابير والإجراءات التالية بحق مُخالف أحكام قانون العمل وغيره من التشريعات العمالية النافذة المُسند أمرُ تنفيذها إلى الوزارة: أ- إسداء النصح والإرشاد الفني لصاحب العمل والاكتفاء بذلك عند استجابته وحسن قبوله لذلك - ب- توجيه إنذار ش فهي إلي ه، يوقع صاحب العمل عليه متعهداً بتلافي المخالفة خلال مدةٍ معقولة تحدَّد بالاتفاق مع مفتش العم ل - ج- توجي ه إن ذار خط ي لصاحب العمل المخالف عن طريق المديرية - د- تنظيم محضر في مكان العمل بضبط المخالفات التي شاهدها المفتش. وتُح ال محاضر ضبوط المخالفات إلى المحاكم المختصة.[المادتان: ١٤- ١٥ من القرار] منشور في الجريدة الرسمية، الع دد ٣٨ لع ام ١٩٦٥، ص ص ٩٠٦٧-٩٠٧٠.

في حين خَصَّص قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣ البابَ الخامس منه لمسألة التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل [وفق المواد: ٢٢٤ - ٢٢٦]، بينما تناول الكتاب السادس موضوعَ تفتيش العمل.

أيِّ عقوبة أو حجز أجرِ العامل أو مجموعة العمال الذين يتوقفون عن العمل لسـ ببٍ معق ول يجعله م يرَون أنَّ استمراريته تُؤلِّف خطراً جسيماً ومُحدِقاً على حياتهم أو سلامتهم. ويترتب على قيـ امهم، أو قيام أحد أعضاء لجنة الصحة والسلامة وشروط العمل CHSCT، بإنذار صاحب العمل بوجود هـ ذا الخطر، فضلاً عن توافر شرط إدراك صاحب العمل الخطرَ الناجم عن فعله الـ ذي سـَ بَّب الإصـ ابة، الاستفادةُ – كما سيأتي تفصيله– من قرينة الخطأ غير المغتفر، فلا يَستلزم إثباتَ وجوده[١].

فيُعدُّ صاحب العمل مدركاً الخطرَ الناجم عن فعله في حال تم توجيه إنذارٍ بشأنه، أو ملاحظةٍ مـ ن قِبل الجهة المضطلِّعة بمهمة تفتيش العمل[٢]، أو من قِبل لجنة الصـ حة والسـ لامة وشـ روط العمـ ل CHSCT[٣]، أو من قِبل طبيب العمل، أو في حال وُجدت إدانةٌ جزائية سابقة تتعلق بهذا الخطر تجعله قابلاً للتوقع من قِبل مرتكبه[٤].

فإنذارُ صاحبِ العمل بخطر أحد المرضى الذي يتم علاجه في المستشفى يُعدُّ مؤشراً علـ ى عـ دم إمكان جهله خطورةَ عدائية هذا المريض، وضرورة اتخاذ الاحتياطات الضرورية لمنع إيذائه الممرضَ المُكلَّف بالعناية به[٥].

وهذا ينطبق أيضاً على إلزام القانون رقم ٥٦ لعام ٢٠٠٤ مفتشَ العمل الزراعي بلفتِ انتباه صاحب العمل أو وكيله وممثلي العمل والمزارعين إلى المخالفات التي تحقَّقها في أثناء زيارته وإلـ ى التـ دابير التي طلب اتخاذها[٦]، بحيث يُعدُّ التزاماً أيضاً على هؤلاء بإيقاف المخالفات من جهة، وبالقيام بالتدابير اللازمة، وإلا عُدَّ المخالف مرتكباً خطأً جسيماً في حال نجم عن ذلك وقوعُ إصابة عمل.

وعلى العكس، لا يُعدُّ شرطُ إدراك الخطر الناجم عن فعله متوافراً في حال لم يكن ممكناً لصـ احب العمل إدراكُ الخطر، كأن يقع انفجارٌ بسبب حادثٍ غير متوقع من عاملٍ خبير يعمـ ل وَفـ ق التقنيـ ة المعتادة على الرغم من اتخاذ إجراءات الوقاية المتاحة كلِّها[٧].

أو أن يقعَ الحادث بسبب استخدام معداتٍ لم يُكشف فيها أيُّ خلل، فلا يُعدُّ صاحب العمـ ل مرتكبـ اً خطأً غير مغتفر[٨].

---

1 BENOIT. Mélanie: L'incidence d'une faute. Op.cit. p 105.

2 Cass.soc., 3 déc. 1998, RJS1/99, n° 115, GRASER. M, MANAOUIL. C et JARDE. O. Op.cit. p 135.

٣ وفق نص المادة L 4131-2 C.trav وتجدر الإشارة إلى أن هذه اللجنة شديدةُ الشبه باللجان الاستشارية المشتركة التي أوجـ ب قانون العمل السوري أن تؤلَّف في المنشأة التي يتجاوز عدد عمالها الخمسين [المادة ١١٢]، وفي مجال الصناعة الواحـ دة [المـ ادة ١١٣]، والتي تضم في عضويتها ممثلين عن العمال وأصحاب الأعمال. وقد منحها القانون دوراً مهماً في تفعيل سياستي الوقايـ ة من إصابات العمل والتدريب المهني.

4 Cass.soc., 14 nov. 1980, Bull.civ. n° 826, Rapport de M.TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

5 Cass.soc., 28 mars. 1996, Somm. Séc. soc. soc, n° 282 févr. 1997, p 5472, BUHL. Michel. Op.cit. p 204.

٦ المادة ١٢٨.

7 Cass. civ2e, 10 juin. 2003, MEISART. François. Op.cit.

8 Cass.soc., 31 oct. 2002, n° 01-20445, Bull.civ. V, n° 335, BUHL. Michel. Op.cit. p 203.

فلا يمكن لصاحب العمل أن يُدرك الخطرَ الذي تعرض له العامل في حال استخدام استخداماً عرضياً صفائحَ حمايةٍ تحتوي على مادة الحرير الصخري[1]، أو لم يكن لصاحب العمل أن يتوقعَ إقدام العامل المسرَّح على الانتحار بسبب تدهور علاقاته بزملائه، فلا يُعدُّ مرتكباً خطأً غير مغتفر، ولا يلاحَق جزائياً لارتكابه جرمَ الاعتداء المعنوي[2].

المطلب الثاني- شروط الخطأ غير المغتفر وفق الاتجاه الفرنسي الحديث

لقد ظل تعريف الخطأ غير المغتفر، وفق قرار VILLA لعام ١٩٤١، الصادر عن محكمة النقض الفرنسية- الذي تضمن شروطه-، مطبقاً إلى أن أثارت قضيةُ الحرير الصخري في عام ٢٠٠٢ ضجةً كبرى اهتزَّت لها أركان التعريف التقليدي، ليظهرَ مفهومٌ جديد، ومن ثَمَّ، شروطٌ جديدة، للخطأ غير المغتفر يَسَّرَ تكييفَ هذا الخطأ، وهو تيسيرٌ يستتبعُ سهولةَ كسر جدار الحصانة للمطالبة بالتعويض المُكمِّل.

الفرع الأول- قضية الحرير الصخري Le cas de l'Amiante

تُعدُّ مادة الحرير الصخري من أخطر المواد على جسم الإنسان، إذ تؤدي ممارسة الأعمال التي تسمح بالتعرض لها إلى الإصابة بمرض الإسبستوس، وهو من أخطر الأمراض التي تُصيب الجهاز التنفسي[3].

ويزداد خطر التعرض لهذه المادة في أعمال البناء، فقد تم اكتشاف ٨٠% من حالات الإصابة بمرض ورم المتوسِّطة في القِطاع المتعلق بهذه الأعمال[4].

---

[1] CA. Dijon, ch.soc, 8 févr. 2000, n° 1301-n° 00-666. www.courdecassation.fr.

[2] CA. Paris,ch,18 section B, 18 janv.2007, numéro Juris Data: 2007-325699. www.lexisnexis.fr, jurisclasseur.

[3] Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

ويُطلق على هذه المادة "الذهب الأبيض". والإسبستوس كلمةٌ مستخرجةٌ من اللغة اليونانية تعني: غير قابل للتغيير أو الفناء أو الاحتراق، وهي مادةٌ توجد في الطبيعة معروفةٌ منذ القدم تأخذ شكلَ ليف حريرٍ صخري، وتدخل في صناعة فرامل الآليات، وفي تركيب العوازل الكهربائية الحرارية المختلفة، وفي بعض الصناعات الزجاجية والخزفية والأفران عالية الحرارة، وفي مواد ألواح الاسمنت الأميانتي، كما تدخل في عمليات التبريد في مصافي النفط.

يُنظر: ثناء درويش: توجه عالمي لتحريم الإسبستوس، مجلة التأمينات الاجتماعية/ دمشق، العدد ١٢، أيار لعام ٢٠٠٧، ص ٣٣.

[4] Séance du 22 janvier 2008, texte rejeté par suite de l'adoptions des conclusions négatives de la commission le 22 janvier 2008. www. senat.fr. et v.Texte rejeté par suite de l'adoption des conclusions négatives de la commission le 22 janvier 2008.www.senat.fr.

وبسبب الخطر المهني الذي تمثله مادةُ الحرير الصخري، فقد تم إدخالها ضمن جداول الأم راض المهنية الفرنسي[1]. كما صُنِّفت عام ١٩٧٧ كأحد المنتجات المُسرطِنة من قِبل المركز الدولي لأبحـ اث السرطان[2].

وقد حُظِّرت كلُّ عمليات تصنيع، وتحويل، وبيع، واستيراد هذه المـ ادة، وذلـ ك بالمرسـ وم رقـ م ٩٦- ١١٣٣ بتاريخ ٢٤ كانون الأول لعام ١٩٩٦[3].

وعلى الصعيد الدولي، تم إصدار الاتفاقية الدولية رقم ١٦٢ لعام ١٩٨٦ حول إجراءات الوقاية من خطر الحرير الصخري، حثَّت الدولَ على الاستعاضة عنها بمادةٍ أخرى، وحظرِها كلياً أو جزئياً[4].

ومع ازدياد عدد ضحايا مادة الحرير الصخري من العمال في فرنسا بدأت الدعاوى القضائية تتوالى مطالبةً بالتعويض المُكمِّل على أساس ارتكاب أصحاب الأعمال خطأً غير مغتفر، إلـ ى أن أصـ درت محكمة النقض الفرنسية بتاريخ ٢٨ شباط لعام ٢٠٠٢ قراراً حَسَمَ مجموعةً من القضايا تتعلق بضحايا مادة الحرير الصخري، تبنَّت من خلاله تعريفاً جديداً للخطأ غير المغتفر، يُعدُّ أكثر مرونةً من تعريفـ ه وفق قرار ١٦ تموز لعام ١٩٤١، وواضعةً أساساً قانونياً جديداً للمطالبة بالتعويض المُكمِّل عن إصابة العمل[5].

---

[1] بموجب المرسوم رقم ٥٠-١٠٨٢ تاريخ ٣٠ آب لعام 1950.

V. BUHL. Michel. Op.cit. p 219.

وذلك في الجدول رقم ٣٠ - ٣٠ bis حول غبار مادة الحرير الصخري.

[2] Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

يفوق عدد حالات السرطان بسبب التعرض المهني لمادة الحرير الصخري [ورم المتوسِّطة] Mesotheliomes في بريطانيا أربعَ عشر مرة عنها في فرنسا.

V. BUHL. Michel. Op.cit. p 13.

[3] Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

[4] المادة ١٠ من الاتفاقية. ويُتوقع من هذا القاتل الصامت أن يحصدَ عشرين ألف ضحية قبل عام ٢٠١٠.

V. HAUTRIVE. Eric. Op.cit.

ومئة ألف حالة وفاة بين عامي ٢٠٠٨-٢٠٢٥.

V. Séance du 22 janvier 2008, texte rejeté par suite de l'adoptions des conclusions négatives de la commission le 22 janvier 2008. www. senat.fr.

V. Texte rejeté par suite de l'adoption des conclusions négatives de la commission le 22 janvier 2008. www.senat.fr.

ووفق مصدرٍ آخر، يتسبَّب الحرير الصخري بوقوع مئة ألف حالة وفاة كلَّ سنة.

www.wikipedia.fr.

ويُعلِّق أحد الفقهاء، في هذا الصدد، بأنه إذا كان منتجو مادةِ الحرير الصخري يتمتعون بالحماية من خطر هذه المادة فهناك الكثيـ ر من الإجراءات التي من الضروري اتخاذها فيما يتعلق بمستخدميها.

V. DEVILLECHABROLLE. Valérie. Op.cit. p 19.

[5] Cass.soc., 28 févr. 2002, n° 00-11.793, Bull.civ. IV, n° 81, LYON-CAEN. Arnaud. Op.cit. p 445.

فقد يَسَّر التعريفُ الجديد للخطأ غير المغتفر على المصابين بأمراضٍ مهنية ناجمةٍ ع ن التع رض لمادة الحرير الصخري إثباتَ ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر، ومن ثَمَّ، الحصول على تعويض مُكمِّل لتعويض إصابة العمل.

إذ عَدَّت المحكمةُ – بموجب هذا القرار – صاحبَ العمل ملتزماً، وفق عقد العمل، بضمان س لامة العامل، التزاماً بنتيجة، خصوصاً فيما يتعلق بالأمراض المهنية التي تصيب العامل بس بب اس تخدامه المنتجاتِ أو المواد المصنعة في المنشأة، إذ تعكِس هذه الإصابة إخلالَ صاحب العمل بذلك الالت زام، إخلالاً يحمل صفةَ الخطأ غير المغتفر(١) في حال كان مدركاً، أو كان يجب عليه إدراك الخطر ال ذي تعرض له العامل، ولم يتخذْ الإجراءاتِ الضرورية للوقاية منه(٢).

وقد تم تطبيقُ هذه القاعدة على مجموعة القضايا المعروضة أمام المحكمة، وعُدَّ أصحاب الأعم ال مرتكبينَ أخطاءً غير مغتفرة(٣)؛ فالنصُّ على الأعراض المرضية الناجمة عن التعرض لغبار الحري ر الصخري في جدول الأمراض المهنية يَدلُّ على وجوب إدراك صاحب العمل الخطرَ الذي تعرَّض ل ه عماله(٤).

ففي قضية العامل الذي عمل منذ عام ١٩٩٠ على فراملَ تحتوي على مادة الحري ر الص خري، وقامت المنشأة التي يعمل فيها في عام ١٩٨٩ بأبحاثٍ حول كمية ألياف الحرير الصخري، ثم نظَّم ت إجراءاتٍ في عام ١٩٩٣ بهدف الإلغاء التدرجي لها، ما يُثبت أن صاحبَ العمل كان م دركاً أو ك ان عليه إدراك الخطرِ الذي كان العامل يتعرض له بسبب احتواء معداتِ العم ل عل ى م ادة الحري ر الصخري(٥).

ولا يقتصر تطبيق التزام ضمان السلامة بنتيجة على الأمراض المهنية الناجمة عن م ادة الحري ر الصخري، وإنما يمتد ليشملَ الأمراض المهنية كلَّها، فضلاً عن حوادث العمل. فعلى الرغم من اختلاف تعريفاتِ صورتي إصابة العمل: حادث العمل والمرض المهني، فإن هذا الاختلاف لا يمتد إل ى ح قٍ

---

[1] وفق نص المادة L452-1 CSS.

[2] www.davidtate.com. jursiprudence. 31 mai, 2006.

[3] HAUTRIVE. Eric. Op.cit.

كان من بين أحد الملفات الثلاثين المعروضة أمام محكمة النقض بتاريخ ٢٨ شباط لعام ٢٠٠٢ ملفٌ واحد تم بموجب ه ردُّ طل ب الحكم بارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر، فقد تبين أن المنشأة لم تكن تستخدم الحرير الصخري كمادةٍ أولي ة، وإنم ا ك ان عمالها يرتدون ملابسَ مصنوعةً من هذه المادة لتحميهم من الحرارة. مما جعل المحكمة تُقرِّر أن صاحبَ العمل قد لا يكون مدركاً الخطرَ الناجم عن استخدام هذه الملابس الواقية.

V. GRASER. M, MANAOUIL. C et JARDE. O. Op.cit. p 138.

[4] GRASER. M, MANAOUIL. C et JARDE. O. Op.cit. p 138.

[5] Cass. Civ2e, 31 mai. 2006, n° de pourvoi: 04-30.654. www.davidtate.com. jursiprudence. 31, mai, 2006.

التعويض عنها. فلِقرار ٢٨ شباط لعام ٢٠٠٢ مجالٌ أوسع في التطبيق يتجاوز قضية الحرير الصخري[١]، بحيث يشمل مفهومَ إصابة العمل عموماً.

ويؤيد الفقيه الفرنسي مارسِل رويه "Marcel.ROYEZ" التطبيقَ الموسَّع لقرار محكمة النقض الفرنسية، وذلك على أساس أن ورود ظرف "بخاصةٍ Notamment" ضمن عبارات القرار إنما يدلُّ على أن الحكمَ المطبق بالنسبة إلى ضحايا الأمراض المهنية الناجمة عن الحرير الصخري جاء على سبيل المثال لا الحصر.

ويترتب على عمومية القاعدة التي جاء بها القرار أن تُقرأَ عباراتُه قراءةً أكثرَ حرفية، مما يعني صعوبةَ نفي صاحب العمل مسؤوليتَه بإثبات عدم علمه بالخطر في حال وردت إحدى المواد المستخدمة في المنشأة في جداول الأمراض المهنية، كما هي الحال بالنسبة إلى غبار الخشب والرصاص... والقائمةُ طويلةٌ بالمواد التي يمكن تطبيقُ مبدأ التزام ضمان السلامة بنتيجة بشأنها، وتقريرُ ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر بصورةٍ شبه آلية[٢].

وقد صدرت – بالفعل– قراراتٌ عدّة عن محكمة النقض الفرنسية عقب قرار ٢٨ شباط لعام ٢٠٠٢، تبنّت هذا المبدأ فيما يتعلق بحوادث العمل من دون أن تكون لوقائع الدعاوى المتعلقة بها صلةٌ بمادة الحرير الصخري[٣].

ويطرح بعض الفقهاء، في هذا الصدد، سؤالاً حول ما إذا كانت مسألة وضع أساسٍ قانوني جديد للخطأ غير المغتفر تدخل في اختصاص محكمة النقض الفرنسية، وإذا كان الجواب بالإيجاب، فهل من اختصاص السلطة القضائية وضعُ قواعدَ قانونية[٤]؟

في تقديرنا، إنَّ من يملك الأصلَ يملك تعديله، فلَمَّا كانت محكمة النقض الفرنسية هي من وَضعَ تعريفاً للخطأ غير المغتفر التقليدي في غياب نصٍ تشريعي، فإنَّ لها تعديلَ التعريف أو حتى أساسه القانوني، وذلك من باب تسهيل حصول ضحايا إصابة العمل على تكييف الخطأ غير المغتفر، يُخوِّلهم الحصولَ على تعويضٍ يُكمِّل التعويضَ الجزافي عن إصابة العمل.

---

[1] GRASER. M, MANAOUIL. C et JARDE. O. Op.cit. p 139.

[2] LE ROUX. Dominique: Amiante: La faute inexcusable des entreprises devient quasi automatique. Revue du Moniteur des Travaux Publics et du Bâtiment. n° 5128, mars, 2002. p 17.

[3] Cass.soc., 11 avr. 2002, n° 00-16.535, Bull.civ. V, n° 127, arr. n° 1593, GRASER. M, MANAOUIL. C, DOUTRELLOT. C, JARDE. O. Op.cit. p 555.

[4] GRASER. M, MANAOUIL. C et JARDE. O. Op.cit. p 139.

الفرع الثاني– شروط الخطأ غير المغتفر وفق قرار ٢٨ شباط لعام ٢٠٠٢

يُعدُّ التزام صاحب العمل بضمان سلامة العمال الأساسَ القانوني للخطأ غير المغتفر وفق الاتجـاه الحديث لمحكمة النقض الفرنسية. إلا أن الأخذَ بهذا الالتزام ليس بالحديث، فقد ظهر – بدايـةً– كأحد تطبيقاتِ مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود[١].

إذ يرى الفقهاء أن التزامَ صاحبِ العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العامل من الخطر المهني ما هو إلا تطبيقٌ لذلك المبدأ.

فمن مقتضيات مبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل توفيرُ وسائل السلامة والصحة المهنية في مكان العمل، وحماية العامل مما قد يُسبِّبه له القيامُ بالعمل من أضرار، ماديةٍ كانت أو معنوية[٢].

فالعقدُ لا يقتصر على إلزام المتعاقد بما ورد فيه، وإنما يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته وفق القانون والعرف والعدالة، ووفق طبيعة الالتزام لكلِّ عقد.

وفي البداية، لم يكن التزام صاحب العمل بضمان سلامة العامل سوى التزامٍ بعناية[٣]، إلا أن قرار محكمة النقض الفرنسية أحالَه التزاماً بنتيجة، مما سهَّل تكييفَ الخطأ غير المغتفر[٤].

ويَعُدُّ الفقهاء أن الاعتدادَ بالتزام ضمان السلامة في مجال علاقات العمل يشارك في تغطية المِنطقة المكشوفة للحماية الاجتماعية التأمينية[٥]، فضلاً عن أنه يَحُدُّ من تبعات انقطاع العلاقة المباشرة بين صاحب العمل والعامل المصاب.

فقد خلَّف انتقالُ التزام تعويض إصابة العمل إلى المؤسسة التأمينية شعوراً بعدم المسؤولية لدى صاحب العمل، وهو ما جعل الفقهاء الفرنسيين يؤيدون موقفَ محكمة النقض الفرنسية في إعادةِ تلك العلاقة عن طريق تطبيق التزام ضمان السلامة بنتيجةٍ على صاحب العمل[٦].

---

١ ورد هذا المبدأ في المادة ١١٣٤ من القانون المدني الفرنسي.

HAUTRIVE. Eric. Op.cit.

L 1222-1 C.trav: "Le contrat de travail est exécuté de bonne foi".

وفي الفقرة الأولى من المادة ١٤٨ من القانون المدني المصري، والفقرة الأولى من المادة ١٤٩ من القانون المدني السوري.

٢ د.سعيد عبد السلام، مرجع سابق، ص ٢٠.

وقد عرَّفت منظمة الصحة العالمية الصحة بأنها: "حالة الراحة والرفاه الصحي والسلامة الجسدية والعقلية والاستقرار الاجتماعي، ولا تقتصر على عدم الإصابة بمرض جسدي أو عجز".

Séance du 22 janvier 2008. www.senat.fr,Texte rejeté par suite de l'adoption des conclusions négatives de la commission le 22 janvier 2008. www.senat.fr.

٣ المادة L 230-2 C.trav. وذلك بموجب قانون ٣١ كانون الأول لعام ١٩٩١.

GRASER. M, MANAOUIL. C, DOUTRELLOT. C, JARDE. O. Op.cit. p 554.

4 Cass.Ass,plen, 24 juin 2005, n° de pourvoi 03-30038, Bull,ass. plen, n° 7, BOUGEOT [Silvie], BLATMAN [Michel]. Op.cit. p 655 ; LE ROUX. Dominique. Op.cit. p 16.

٥ د.سعيد عبد السلام، مرجع سابق، ص ٥٤.

6 LYON-CAEN. Arnaud. Op.cit. p 445.

فالتعريفُ الجديد للخطأ غير المغتفر يسمحُ في آنٍ واحد بمعاقبة الأخطاء ذات الخطورة الاستثنائية، وبضمان احترام القواعد القانونية والتنظيمية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية(١).

ومقارنةً بتعريف الخطأ غير المغتفر وفق الاتجاه التقليدي، فقد اسـ تغنى قـ رار محكمـ ـة الـ نقض الفرنسية عن أهم شرطٍ من الشروط الواردة في التعريف السابق، فلم يَعُدْ شرط الخطـ ـورة الاسـ تثنائية - الذي كان يُكبِّل تكييفَ الخطأ غير المغتفر - متطلباً(٢)، فيُكتفى بمجرد إخلال صاحب العمل بالتزامـ ـه بضمان سلامة العامل ليأخذَ فعلُه طابعَ الخطأ غير المغتفر.

لقد أرادت محكمة النقض الفرنسية تخفيفَ التناقض الذي سيقع في حال أبقت على شرط الخطـ ـورة الاستثنائية، ذلك أن التزامَ ضمان السلامة بنتيجة -هو بالأصل- غريبٌ عن فكرة الخطـ ـأ(٣)، لتعلقـ ـه بتنفيذِ العقد ذاته(٤).

أما عن شرط إرادة الفعل أو الامتناع عن الفعل، فقد تم تأكيده من خلال تطلب القـ ـرار ألا يكـ ـون صاحبُ العمل المُخِل بالتزام ضمان السلامة قد اتخذَ الإجراءات الضرورية لحماية العامل من الخطر. كما تم الإبقاءُ على الشرط المتعلق بغياب السبب المبرِّر، ذلك أن الخطأ غير المغتفر قد رُبط بـ ـالتزام ضمان السلامة بنتيجة، وهو التزامٌ يعفى المدين به في حال أثبت وجود السبب الأجنبي.

وفيما يتعلق باشتراطِ غياب نية إحداث الضرر، فإن في تَطلُّبه - في الأصل- تزيـ ـدٌ، إذ يَخضـ ـع الفعلُ العمدي لأحكامٍ قانونية خاصة.

وبناءً على ذلك، لم يُلغَ شرط إدراك صاحب العمل الخطرَ الناجم عن الفعل، فعلى الرغم من تبنـ ـي التزام ضمان السلامة الذي يَدلُّ وقوعُ الإصابة على الإخلالِ به، فإن صاحبَ العمل لا يسأل عن خطأ غير مغتفر ما لم يكن واجباً عليه إدراكُ الخطر الذي تعرض له العامل، أو كان مدركاً له إلا أنـ ـه لـ ـم يتخذ الاحتياطات اللازمة لدرء وقوعه(٥).

ولا يُعدُّ صاحبُ العمل مدركاً الخطرَ في حال لم توجد حقيقةٌ علمية أو قاعدةٌ ملزمة يمكن فرضـ ـها عليه لحظةَ وقوعه(٦)، فإدراكُ الخطر بقي عنصراً أساسياً في التعريف، مرتبطٌ - منطقيـ ـاً- بالشـ ـرط

---

[1] MILET. Laurent: Les voies de la réparation intégrale des ATMP. Op.cit. p 851.

ويرى بعض الفقهاء الفرنسيين في حادث العمل نتيجةً لخللٍ في معايير السلامة، والذي يقع إما بسبب خللٍ تقني، فتتم الوقاية منـ ـه عن طريق التعديل التقني لقواعد السلامة، أو بسبب خطأ بشري فردي، وتتم الوقاية منه بتغيير سلوك العامل.

LETOURNEUX. Véronique- Daubas et THEBAUD-MONY. Annie. Op.cit. p 25.

[2] Cass.civ, II, 14 oct. 2003, 02-30.231; Dalloz 2004, IR. p 537.

[3] LYON-CAEN. Arnaud. Op.cit. p 446.

[4] إلا أن شرطَ خطورة الخطأ -على الرغم من الاستثناء عنه- يبقى مؤشراً على اتجاه سلوك صاحب العمل، الـ ذي يتـ درج مـ ـن مجرد السهو إلى الإخلال بأساسيات قواعد الحذر والحيطة.

V. BUHL. Michel. Op.cit. p 200.

[5] LYON-CAEN. Arnaud. Op.cit. p 446.

[6] GRASER. M, MANAOUIL. C et JARDE. O. Op.cit. p 137.

الثاني، وإدراكُ أو إمكان إدراك صاحب العمل الخطرَ ينتفي في حال اتخذ الإجراءات المتاحة للوقاية من الخطر[١].

إلا أن توافرَ الشرط الثاني كافٍ بحدِّ ذاته، فعدم اتخاذ إجراءات السلامة يَفترض الإدراكَ بوجود الخطر، مما يشكل إخلالاً بالتزام ضمان السلامة، ومن ثَمَّ، خطأً غير مغتفر.

فوقوع الحادث بسبب وجود سلكٍ كهربائي قرب مكان العمل في أثناء استخدام العامل الإسقالةَ المعدنية، إلا أن صاحبَ العمل لم يقم باتخاذ الإجراءات الضرورية لحماية العامل بالتأكد من خلوِّ المكان من أيِّ أسلاكٍ كهربائية مفعَّلة، يُعدُّ مخِلاً بالتزام ضمان السلامة بنتيجة، فيكون مرتكباً خطأً غير مغتفر[٢].

بالنتيجة، فتعريفُ الخطأ غير المغتفر وفق الاتجاه الحديث يتطلب اجتماعَ شرطيْن: إدراكُ صاحب العمل الخطرَ الناجم عن الفعل- أيْ عن إخلاله بالتزام ضمان السلامة-، وعدمُ اتخاذه إجراءات الحماية الضرورية لدرء ذلك الخطر[٣].

فتوافرُ هذين الشرطين كافٍ لتكييف الخطأ غير المغتفر، ولاستحقاق العامل المصاب تعويضاً يُكمِّل التعويضَ الجزافي عن إصابة العمل[٤].

ولم يقتصر الأخذُ بهذا الأساس القانوني الجديد على التخفيف من حدَّة شروط الخطأ غير المغتفر وفق الاتجاه التقليدي فحسب، وإنما أحدثَ نقلةً على صعيد الإثبات، فقد عكست محكمة النقض الفرنسية في قرارها أدوارَ الإثبات، بافتراضها ارتكابَ صاحب العمل خطأً بمجرد إخلاله بالتزام ضمان السلامة[٥].

فبَعدَ أن كان الخطأ واجبَ الإثبات بات مفترضاً، وبمجرد الإخلال بالتزام ضمان السلامة بوقوع الإصابة تُثار مسؤولية المدين بالالتزام – صاحب العمل- كونه التزاماً بنتيجة.

ففي حال أدى خللٌ في الآلة الكبَّاسة إلى وقوع حادث عمل، فإن إثباتَ وقوع حادث عمل سابق قبل مدةٍ قصيرة من الحادث الثاني بسبب الآلة ذاتها يؤكِّد أنَّ الخللَ الموجود في الآلة هو سببُ حادث العمل

---

[1] Cass. civ2e, 18 janv. 2005, n° 03-16.529. www.chsct.com.

[2] Cass.soc., 22 juin 2000, n° 98-18. 312. CA. Rennes, 10 juin 1998. www.courdecassation.fr.

[3] Avis de Mme BARRAIRON sur l'arrêt du 24 juin 2005.Bulletin d'information n° 625 du 15-9-2005. www.courdecasation.fr ; Cass.soc., 28 févr. 2002, n° 99-18.389, Bull.civ. n° 81.Cass.civ2e, 22 févr. 2007, n° de pourvoi 05-13-771, arr. n° 305. www.courdecassation.fr ; Cass.soc, 28 févr 2002, n° de pourvoi 99-17-201. www.davidtate.com. rash

[4] GRASER. M, MANAOUIL. C et JARDE. O. Op.cit. p 140; GRASER. M, MANAOUIL. C, DOUTRELLOT. C, JARDE. O. Op.cit. p 555.

Cass.soc., 19 sept, 2007, n° de pourvoi: 06-41.227. www.davidtate.com.

[5] L'indemnisation de l'accident du travail. Texte proposé par -Ligissimo.com. www.village-justice.com. 5/02/2003; Cass.soc., 28 févr. 2002, 6 arrêts, MEISART. François. Op.cit.

الثاني، وأنَّ صاحب العمل كان مدركاً، أو كان من الممكن أن يدرك خطرَ هذه الآلة، ومن ثَمَّ، يكون قد أخل في اتباع إجراءات السلامة الضرورية، ويُعدُّ مرتكباً خطأً غير مغتفر(١).

فقبل صدور قرار ٢٨ شباط لعام ٢٠٠٢ لم يكن التزام صاحب العمل بضمان سلامة العامل(٢) سوى التزامٍ بعناية، فكان على العامل المصاب -لإثباتِ ارتكاب الخطأ غير المغتفر- أن يُقيم الدليلَ على وقوع الحادث بسبب خطأٍ ارتكبه صاحبُ العمل، من مثل مخالفته الأنظمةَ المتعلقة بالصحة والسلامة، فضلاً عن وجوب إثبات العلاقة السببية بين هذا الخطأ والضرر الذي أصابه(٣).

وبصدور هذا القرار، أصبح التزام ضمان السلامة التزاماً بنتيجة، يُفترَض الإخلال به بمجرد وقوع الإصابة، فما على العامل المصاب سوى إثباتِ عدم قيام صاحب العمل بالتزامه - أيْ وقوع الإصابة- والعلاقة السببية بين الخطأ والإصابة. وما على صاحب العمل - لدحض هذه القرينة- إلا إقامةُ الدليل على أنه لم يكن مدركاً الخطرَ، وذلك باتخاذه إجراءات الاحتياط الملائمة للوقاية من الإصابة، أو أن يثبت أنه لم يكن ممكناً لصاحبِ عمل عادي توقُّع حدوث الإصابة(٤)، أو بأن يُثبِت وقوعها بسببٍ أجنبي(٥).

فيجب على صاحب العمل الذي أُصيب أحد عماله بحادثٍ في أثناء استخدامه آلةً لم يوضع لها حاجزُ الحماية إثباتُ أن قيامَ العامل بتجهيز الآلة للعمل قد أجبرَه على رفع حاجز الحماية المُتحرِّك(٦)، وإلا عُدَّ خطؤه مفترَضاً.

وبموجب قرينة الخطأ، لم يَعُدْ على العامل عبءُ إثبات خطأ صاحب العمل، فالخطأُ غير المغتفر القائم على أساس الإخلال بالتزام ضمان السلامة يُسنَد إلى صاحب العمل بطريقةٍ شبه آلية بمجرد أن نَجَم المرض المهني - على سبيل المثال- عن تعرض العامل لمادةٍ كيماوية خطرة وردت في جدول الأمراض المهنية، ولا يمكن لصاحب العمل أن يجهلَ خطرها(٧).

وبالإضافة إلى إلغاءِ شرط الخطورة الاستثنائية، وربطِ الخطأ غير المغتفر بالتزام ضمان سلامة العامل، والأخذ بالخطأ المفترض، لم تتطلبْ محكمةُ النقض الفرنسية في قرار ٢٨ شباط لعام ٢٠٠٢ أن يكون خطأُ صاحب العمل السببَ المنتِج والرئيس لوقوع الإصابة.

---

1 LETOURNEUX. Véronique- Daubas et THEBAUD-MONY. Annie. Op.cit. p 27.

٢ وفق المادة L 230-2 C.trav.

3 GRASER. M, MANAOUIL. C et JARDE. O. Op.cit. p 138.

4 GRASER. M, MANAOUIL. C, DOUTRELLOT. C, JARDE. O. Op.cit. p 554; GRASER. M, MANAOUIL. C et JARDE. O. Op.cit. p 139.

5 Cass.civ2e, 8 juill. 2004, pourvoi n° 02-30.984. www.courdecassation.fr.

6 Cass.soc., 30 avr. 1997, n° 924 , n° 95-18.513. CA. Chambéry, 26 janv. 1995. www.courdecassation.fr.

7 LE ROUX. Dominique. Op.cit. p 17.

فقد كانت محكمة النقض الفرنسية قبلاً تتطلب – أخذاً بنظرية السبب المنتج– أن يكون خطأُ صاحب العمل السببَ الأساسي والمنتج لوقوع الإصابة[١].

إذ يتم تحديدُ السبب المنتج للإصابة عن طريق التمييز بين الخطأ الأساسـ ي والخطـ أ الثـ انوي[٢]، وبتحديد التزاماتِ كلٍ من صاحب العمل والعامل المتعلقة بتنظيم وتنفيذ العمل[٣].

فخطأُ المصاب يُعدُّ السببَ المنتج للحادث في حال لم يَحترمْ التعليمات أو قواعد السلامة المهنية[٤]، وذلك وفق ما يتطلبه اختصاصه الشخصي[٥].

وبناءً على ذلك، فارتكابُ العامل المصاب أو الغير خطأً ما يَمنع من عَدِّ خطأ صاحب العمل السببَ المنتج لوقوع الحادث[٦].

إلا أن خطأَ صاحب العمل يظل محتفظاً بصفة السبب المنتج في حال كُيِّف خطأ المصاب بالثانوي، أو في حال كان انتفاؤه يجعلُ الخطأ المرتكب من قِبل العامل المصاب غير قابـ ل للحـ دوث أصـ لاً. وبعبارةٍ أخرى، أن يكون وقوعُ الأخطاء المرافقة له متوقفاً على ارتكابه، إذ يَستغرق خطـ أ صـ احب العمل، في هذه الحالة، خطأَ العامل المصاب[٧].

فقيادةُ العامل المصاب عربةَ البضائع خارج الممرات المخصصة لذلك لا يُشـ كِّل السـ ببَ المنـ تج لوقوع الحادث ما دام أن هذا التصرف قد وقعَ على مرأى من صاحب العمل الذي لم يتخذ أيَّ إجـ راءٍ لمنعها[٨].

أما قرارُ ٢٨ شباط لعام ٢٠٠٢، فلم يشترط أن يكون الخطأ غير المغتفر الـ ذي يرتكبـ ه صـ احب العمل السببَ الأساسي والمنتج لوقوع الحادث، وإنما اكتفى بأن يكون سبباً ضرورياً لوقوعه كي تثـ ار مسؤوليته، وإنْ شاركت أخطاءٌ في وقوع الحادث، ارتكبها العامل المصاب أو الغير[٩].

---

[1] Cass.soc., 17 avr. 1997, Bull.civ. n° 409, Cass.soc., 27 nov 1997, Bull.civ. n° 409. www.courdecassation.fr.

السبب الملائم أو المنتج la cause adéquate هو السبب الذي يؤدي عادةً إلى وقوع الإصابة، مقارنةً بسواه من الأسباب الأخرى التي لا تؤدي إلى وقوعها إلا وفق أحوال استثنائية.

[2] Cass.ass.plén.18 juill 1980. Bull.ass.plen. n° 5.

[3] Yves. SAINT-JOURS, JCP, 1980, II, n° 19642, commentaire de l'arrêt: Cass. Ass.plén., 18 juill. 1980, Bull. Ass.plén, n° 5., Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

[4] Cass.soc., 18 juin 1959. Bull.civ, IV. n° 763.

[5] Cass.soc., 27 avr 1978. Bull.civ. n° 301.

[6] Cass.soc., 25 juin. 1981, Bull.civ. n° 609.

[7] Cass. Ass. plén., 24 juin. 2005, Bull. n° 7, BCC, n° 625, p 30, Rapport de M. TREDEZ et avis de Mme BARRAIRON. www.courdecassation.fr.

[8] Cass.soc., 25 juill 1984. Bull.civ. n° 323.

[9] Cass.soc.,31 oct. 2002, Bull. n° 336, GRASER. M, MANAOUIL. C et JARDE. O. Op.cit. p 139.; Cass.soc.,31 oct. 2002, n° de pourvoi 00-18.359, Cass.soc, 27-6-2002, Bull, 2002, V, n° 224, p 218, Cass.soc.,11-7-2002, Bull, 2002, V, n° 261, p 252, Cass.soc., 11 avr. 2002, Bull.civ, V, n° 127, et Cass.soc., 31 oct. 2002, n° 00-18.359, PELLET. Remi. Op.cit. p 411.

ففي قضية العامل الذي دُهس بالمركبة التي يقودها عندما نزل لفحصها بسبب توقفها عن السير فجأة، وذلك بسبب عدم ضبطه الفرامل، دفعت الشركةُ – صاحب العمل– بارتكاب العامل المصاب ذلك الخطأ، إلا أن محكمة الاستئناف أقرَّت بارتكاب الشركة خطأً غير مغتفر، ذلك أن الفرامل لم تكن مُصانةً جيداً، وإن لمْ يُعَدْ ذلك سبباً منتجاً لوقوع الحادث[1].

حتى إن خطأ العامل المصاب لم يَعدْ يُعتَمد كثيراً من قِبل القضاء الفرنسي، فلم يَعُدْ عاملاً مؤثراً في تكييف خطأ صاحب العمل بغير المغتفر، خصوصاً بعد تبنيه التعريفَ الجديد هذا الخطأ وربطه إيَّاه بالتزام ضمان السلامة.

ففي قضية العامل الذي دخل النفقَ ليبحث عن رقم المحرك وهو في وضعية التشغيل مما أدى إلى تمزيق ذراعه، أُدين رئيسُ العمال جزائياً بمخالفة قواعد السلامة بسبب عدم وضع أيِّ وسيلةٍ حماية من خطر المحرك. فما كان من محكمة الاستئناف، لترفضَ طلبَ التعويض على أساس ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر، إلا أن عَدَّت أن السببَ المنتج للحادث هو خطأ العامل الذي خالف تعليمات السلامة التي وضعها صاحبُ العمل. ولنقض قرار محكمة الاستئناف قررت الغرفة المدنية الثانية لمحكمة النقض أن الوقائعَ تُظهر أنه كان على صاحب العمل إدراكُ الخطر الذي تُسببه الأجزاءُ المتحركة من المحرك، ولم يتخذ أيَّ إجراءٍ لحماية العمال، ولا يَقدح ارتكاب العامل المصاب لخطأ يتمثل في عدم توخيه الحذر في إقرارِ أن صاحب العمل قد ارتكب خطأً غير مغتفر[2].

فصاحبُ العمل الذي كان مدركاً الخطرَ الذي يتعرض له عماله، إذ لم يَحثهُم على احترام التعليمات التي تجنبهم وقوع الحادث، يُعدُ مرتكباً خطأً غير مغتفر، وإنْ ثبت ارتكابُ العمال خطأً بعدم توخيهم الحذر، ما دام أن إخلالَ صاحب العمل لالتزامه بنتيجةٍ كان السببَ المنتج لوقوع الحادث[3].

إلا أنه، وإنْ لم يَعُدْ متطلباً أن يكون الخطأ غير المغتفر الذي يرتكبه صاحب العمل سبباً مباشراً وأساسياً في وقوع الإصابة، فإن علاقةَ السببية بين الخطأ والإصابة تبقى شرطاً أساسياً.

فمشاركة أسبابٍ عدَّة بشكلٍ متتابع في وقوع الإصابة يجعل كلاً منها شرطاً ضرورياً وسبباً لوقوعها.

Cass.civ2 °, 2 juill. 2002, Bull.civ. I, n° 182, PELLET. Remi. Op.cit. p 411.

[1] Cass.soc 31 oct 2002. Bull.civ. n° 336.

[2] Cass.civ2°, 12 mai 2003. Bull.civ, II. n° 141.

[3] CA. Lyon, ch,soc, 10 janv 2006, n° 1229. www.courde cassation.fr ;Cass.soc, 14 mars 1996, Somm. sec. soc. soc, n° 279 nov 1996, p 5422, BUHL. Michel. Op.cit. p 207.

J. SAVATIER, note sous: Cass.soc., 30 sept 2005, Dr. Soc. 2006, p 102, FAVENNEC-HERY. Françoise. Op.cit. p 694.

وفي حال أدى تركُ صاحب العمل عماله يستخدمون عرباتٍ نقل البضائع ضمن شروط تخالف معايير السلامة في غياب أيِّ تعليماتٍ لتنظيم سيرها في الممرات داخل المصنع، إلى وقوع تصادمٍ بين عربتين فتوفي أحد العمال بسبب الحادث، فإن خطأ صاحب العمل يُعدُّ السبب الرئيس في وقوع الحادث، ويَستغرق خطأ العامل المصاب.

CA. Dijon, ch.soc, 9 févr. 1999, n° 1149, n° 99-561. www.courdecassation.fr.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه في حال تجاوز خطأ العامل المصاب حدّاً من الجسامة – كما سيأتي تفصيله– بحيث يُعدُّ خطأً غير مغتفر، فإنه يؤثر سلباً في مبلغ زيادة التعويض الجزافي المستحق نتيجةَ ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر.

المبحث الثالث

الدفع بارتكاب صاحب العمل الخطأ الجسيم

يُعدُّ الدفع بارتكاب صاحب العمل الخطأ الجسيم حقاً يُمارسه ذو المصلحة في ذلك، إما للمطالبة بالتعويض المُكمِّل، وهو المصاب، أو المستحقون عنه، أو لاسترداد المدفوعات، وهي المؤسسة التأمينية.

وتتطلب هذه الصورة من الدفع إثباتَ ارتكاب هذا الخطأ الجسيم، تمهيداً للقيام بإجراءات هذا الدفع، ومن ثم استصدارُ قرارٍ بتكييف الخطأ الجسيم، الذي قد يكون للحكم الجزائي المتعلق بالخطأ ذاته دورٌ في مسألة التكييف تلك.

بناءً على ما سبق، سيُقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، يتناول الأولُ حقَّ الدفع بارتكاب صاحب العمل الخطأ الجسيم، بينما يتناول الثاني إثباتَ هذا الدفع، أما المطلب الثالث فيبحث في إجراءاتِ الدفع بارتكاب صاحب العمل الخطأ الجسيم.

المطلب الأول- حق الدفع بارتكاب صاحب العمل الخطأ الجسيم

يمارَس حق الدفع بالخطأ الجسيم ممَّن له مصلحةٌ في ذلك، فهو حقٌّ للعامل المصاب-أو المستحقين عنه- وذلك لاستحقاق التعويض المُكمِّل المُعلَّق على إثبات ارتكاب صاحب العمل هذا الخطأ، والذي تختلف درجةُ جسامته المطلوبة من قانونٍ إلى آخر - كما أسلفنا-. كما أنه حقٌّ للمؤسسة التأمينية، ذلك أن ارتكاب هذا الخطأ - يُتيح لها استردادَ ما تكلَّفته من تعويضاتٍ عن إصابة العمل.

الفرع الأول- المصاب

يمنح القانونُ السوري العاملَ المصاب حقَّ المطالبة بتعويضٍ وفق قانونٍ آخر غير قانون التأمينات الاجتماعية، وذلك في حال ثبت ارتكاب صاحب العمل خطأً جسيماً[١]، بينما يُعلِّق القانون المصري ذلك على مجرد ارتكاب صاحب العمل خطأً عادياً[٢].

---

[١] راجع المادة ٤٧ من القانون السوري.

[٢] راجع المادة ٦٨ من القانون المصري.

فاستحقاقُ المصاب التعويضَ الجزافي لإصابة العمل قِبَلَ المؤسسة التأمينية لا يَحول من دون مطالبته صاحبَ العمل بالتعويض وفق القانون المدني في حال ارتكب هذا الأخير خطأً يُعطّل قاعدةَ الحصانة(١).

وللخلف العام للمصاب حُكم المصاب في ممارسة حق الدفع بالخطأ الجسيم(٢)، إذ لا يقتصر هذا الحق – عند وفاة المصاب– على المستحقين عنه المُحدَّدين وفق قانون التأمينات الاجتماعية، وإنما يشمل من لا يحمل صفةَ المستحق، فتعطيلُ قاعدة الحصانة يُجيز للمستحق، كما لِغير المستحق، المطالبةَ بالتعويض المُكمِّل.

فبالنسبة إلى المُستحِق المحدَّد قانوناً، يستمدُّ حقَّ المطالبةِ بالتعويض من حقوق المصاب وفق قانون التأمينات الاجتماعية، كما أن له المطالبةَ بحقوقه الشخصية، من مثل الأضرار الشخصية المعنوية عن الإصابة (٣).

أما عن غير المُستحِق قانوناً، فإنَّ قاعدة الحصانة لا تطالُه أصلاً كونه في حكم الغير، فلا يتعلق حقُّه في المطالبة بالتعويض عن أضراره الشخصية الناجمة عن الإصابة على ثبوت ارتكاب صاحب العمل الخطأ.

وفي هذا الصدد، يُقرُّ الاجتهاد القضائي الفرنسي أن قاعدةَ استقلال علاقة المصاب بالمؤسسة التأمينية عن علاقة هذه الأخيرة بصاحب العمل، وعن علاقة المصاب بصاحب العمل، تقتضي عدم حرمان المصاب حقَّه في الدفع بالخطأ غير المغتفر، وإنْ كان قرارُ التكييف المهني غير نافذٍ تجاه صاحب العمل(٤).

---

١ نقض مصري رقم ٥٤٠ سنة ٥٣ ق جلسة ١٩٨٨/٣/٣، منشور في مجلة المحامون السورية، العددان ٣-٤ لعام ١٩٩٣ السنة ٥٨ ص ٤٠٢، المختار من أحكام محكمة النقض المصرية للمحامي الأستاذ مأمون الجيرودي؛ الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ٥، مرجع سابق، ص ٩٢٧ وما بعدها.

٢ أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٤٥.

3 MILET. Laurent: Les voies de la réparation intégrale des ATMP. Op.cit. p 847; GRASER. M, MANAOUIL. C et JARDE. O. Op.cit. p 138.

4 Cass.soc., 28 févr. 2002, n° 99-17-201, Bull.civ, IV, n° 81. www.courdecassation.fr,www.davidtate.com.

الفرع الثاني- المؤسسة التأمينية

للمؤسسة التأمينية حقُ الدفع بارتكاب صاحب العمل الخطأ الجسيم، وذلك لمطالبته بما تكلَّفت ـه مـ ن تعويضاتٍ عن إصابة العمل.

فإذا كان القانون قد ألزم المؤسسةَ بتغطية الخطر المؤمَّن منه، وإنْ ثبت وقوعـ ـه بسـ ـبب ارتكـ ـاب صاحب العمل خطأً جسيماً، فإنه قصدَ من ذلك - كما أسلفنا- تسهيلَ حصول العامل المصـ ـاب علـ ـى حقوقه التي يلتزم بها صاحبُ العمل أصلاً، فإلزامها بتعويض العامل المصاب، في هذه الحالة، معنـ ـاه - وفق الأسس العامة للتأمين- افتقارُها على حساب صاحب العمل، وهو ما يُبرر للمؤسسة الرجـ ـوع بما تكلَّفته على صاحب العمل[١].

وخلافاً للقانونيْن السوري والمصري، تلتزم المؤسسة التأمينية، وفق القانون الفرنسي، بالتعويضات الإضافية المترتبة على ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر، إذ لا يترتب على هذا الخطـ ـأ سـ ـوى تعطيلٍ جزئيٍ لقاعدة الحصانة لا يُخوّل المصابَ المطالبةَ بالتعويض وفق القانون المدني، ومـ ـن ثَـ ـمَّ، تتحمل المؤسسة التأمينية النتائجَ المالية لهذا الخطأ. وعلى ذلك، فلها الدفع بارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر لمطالبته بتلك التعويضات.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن الاجتهادَ القضائي الفرنسي قد استقر على أن حقَّ المؤسسة التأمينية في المطالبة في حال ارتكب أحد مفوَّضي صاحب العمل خطأً غير مغتفر يمارَس تجاهَ من يَحمل الصـ ـفةَ القانونية لصاحبِ العمل حصراً[٢].

وفضلاً عن ذلك، ينص قانون ٦ كانون الأول لعام ١٩٧٦ الفرنسي، المتعلق بتطوير أساليب الوقاية من إصابة العمل[٣]، على أن للمؤسسة التأمينية دوراً توجيهياً في البحث عن الخطأ غير المغتفر، وذلك من خلال التزامها بإعلام المصاب، أو المستحقين عنه، باحتمال وجوده، أو بقرارها الدفعَ بوجود هـ ـذا الخطأ[٤].

---

[١] د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٢٦.

[٢] وفق المواد: L 451-1 CSS à L 452-4 CSS.

Cass.soc., 31 mars 2003, n° de pourvoi 01-20-822, arr. n° 1206. www.coudecassation.fr.

[3] L. n° 76-1106 du 6 déc 1976, J.O 7 déc 1976 p. 7028.

[4] BUHL. Michel. Op.cit. p 209.

المطلب الثاني– إثبات ارتكاب صاحب العمل الخطأَ الجسيم

الأصلُ وجوب إثبات ارتكاب صاحب العمل الخطأ الجسيم، إلا أن لهذه القاعدة استثناءاتٍ، ضمن حالاتٍ محدَّدة، يُفترَض فيها وجودُ هذا الخطأ، مما يعفي المصابَ من هذه المهمة الصعبة لِفتحِ باب التعويض المُكمِّل. إلا أن هناك حالاتٍ انفردَ القانون الفرنسي بذكرها.

وبناءً على ذلك، سيُقسم هذا المطلب إلى فرعيْن، يتناول الأول منهما القاعدةَ، ثم يتناول الفرع الثاني استثناءاتِها.

الفرع الأول– وجوب إثبات ارتكاب صاحب العمل الخطأَ الجسيم

في حال ثبت ارتكاب صاحب العمل الخطأ الجسيم، وفق القانون السوري، يتوقف تطبيق أحكام المسؤولية عن الخطر المهني المستقلة عن الخطأ ليبدأ تطبيقُ قواعد المسؤولية المدنية، فيُصبح الخطأ الجسيم واجبَ الإثبات.

وقد تأيدت قاعدةُ وجوب إثبات الخطأ بالاجتهاد القضائي، فوفق قرارٍ صادر عن محكمة النقض المصرية، عُدَّ الخطأ الذي يُعطِّل قاعدةَ الحصانة، أيْ خطأ صاحب العمل الشخصي الذي يُرتِّب مسؤوليته الذاتية، خطأً واجب الإثبات، فلا تُطبق في شأنه أحكام المسؤولية المفترضة وفق القانون المدني[1].

بيْد أنَّ بعض الفقهاء المصريين يرَون أنه كان ينبغي على المشرع أن يفترضَ قرينة الخطأ، وذلك على أساس أن صاحبَ العمل مسؤولٌ عن حراسة الآلات الخطرة وفق نصوص القانون المدني[2].

---

[1] أيْ المادة ١٧٨ من القانون المدني المتعلقة بمسؤولية حارس الأشياء. يُنظر: د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٣٢٧ ؛ نقض مصري رقم ١٩٩١ لسنة ٥٣ ق جلسة ١٩٨٤/٤/١٦، مذكور في: اجتهادات محكمة النقض المصرية، أحكام النقض في قوانين التأمين الاجتماعي، نظام العاملين بالقطاع العام متضمناً أحدث الأحكام حتى يونيو ١٩٨٥، إعداد: محمد أحمد عابدين، منشأة المعارف/ الإسكندرية، ١٩٨٦، ص ٢٠٠؛ نقض مصري رقم ١١٧٣ لسنة ٥٥ ق جلسة ١٩٨٦/١/١٣، محمد الفولي، مرجع سابق، ص ٨١ ؛ نقض مصري رقم ٢٠٤٢ / ٥٣ ق جلسة ١٩٨٥/٢/١٨؛ نقض مصري رقم ٥١٩٦ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٣/٥/٢٠ السنة ٤٤ ع٢ ص٤٦٦؛ نقض مصري رقم ٩٧١ لسنة ٥٨ ق جلسة ١٤-٣-١٩٩٠، ونقض مصري رقم ٢٠١٠ لسنة ٥٨ ق جلسة ٢٢-٥-١٩٩٠، ونقض مصري رقم ٢٢٧٠ لسنة ٥٨ ق جلسة ٢١-١-١٩٩١، الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ١٠، مرجع سابق، ص ص ٨٩ -٩٣. نقض مصري رقم ١٢٠١ لسنة ٥٧ ق جلسة ٢١-١١-١٩٨٨، ونقض مصري رقم ١٤٨١ لسنة ٥٨ ق جلسة ٢٢-٢-١٩٨٩، تُنظر: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ٥، مرجع سابق، ص ص ٩٣٠-٩٣٤.

[2] د.سعيد عبد السلام، مرجع سابق، ص ١١٦.

أما عن القانون الفرنسي، فمع أنَّ ارتكابَ صاحب العمل خطأً غير مغتفر لا يُخوِّل المصابَ اللجوءَ إلى القضاء المدني، إلا أن الفقهاءَ الفرنسيين يرَون أن على العامل المصاب، أو المستحقين عنه، إثباتَ ارتكاب هذا الخطأ[1]، فضلاً عن توافر شروطه، كإثبات علم صاحب العمل بالخطر الذي تَعرَّض له أحد عماله[2].

إلا أن وجوب إثبات الخطأ غير المغتفر قد انتُقِد بشدةٍ من قِبل الفقهاء الذين نادَوا بوضع قرينةٍ تفترض ارتكابه، وذلك لضمان استحقاق المصاب التعويضَ المُكمِّل[3].

فإلقاءُ عبء الإثبات من جديد على العامل المصاب -أو المستحقين عنه- من أجل استحقاق التعويض المُكمِّل، كما كان حكمُ التعويض عن إصابة العمل قبل إقرارِ المسؤولية على أساس الخطر المهني لا الخطأ، يَجعل الحصول على التعويض المُكمِّل صعباً.

ويُطرح السؤال هاهنا عن تطبيق قاعدة وجوب إثبات الخطأ الجسيم في حال تَعلُّق هذا الخطأ بمسؤولية حارس الأشياء، المفترَضة أصلاً وفق أحكام القانون المدني. فهل يستفيدُ العامل المصاب، في هذه الحالة، من قرينة الخطأ المفترض وفق قواعد إثبات هذه المسؤولية؟ أم يبقى الخطأ الجسيم واجبَ الإثبات في الأحوال كلِّها؟

نعتقد أن الخطأ الجسيم يغدو مفترضاً أو واجبَ الإثبات وفق أساس المسؤولية القائم عليه، فالمسؤوليةُ عن إصابة العمل على أساس الخطر المهني لا تقوم على أساس الخطأ لاستحقاق التعويض الجزافي عن إصابة العمل، أما في حال ارتكب صاحب العمل خطأً جسيماً، فإن مسؤوليتَه لا تقوم على أساس هذه المسؤولية الخاصة، وإنما على أساس المسؤولية المدنية، فتُطبق قواعد هذه الأخيرة، فيكون الخطأ، إما مفترضاً من مثل مسؤولية حارس الأشياء والحيوان، أو واجبَ الإثبات في حال المسؤولية عن الفعل الشخصي.

الفرع الثاني- حالات افتراض ارتكابِ صاحب العمل الخطأَ الجسيم

لم يتناول القانونُ السوري أو المصري حالاتٍ يُعدُّ فيها خطأُ صاحب العمل مفترضاً، وذلك على عكس القانون الفرنسي، الذي انفرد بالنص على حالاتٍ افترَض فيها ارتكابَ صاحب العمل خطأً غير مغتفر، كما في حال ثبت تقصيره في القيام بالتزام فرَضه القانون، أو كان الخطر واضحاً بالنسبة إليه بحيث تَأكَّد علمه به.

---

[1] BUHL. Michel. Op.cit. p 218.

[2] PELLET. Remi. Op.cit. p 411.

[3] HESSE. Philippe-Jean, MEYER. Francis, CHAUMETTE. Patrick. Op.cit. p 3.

فيُعدُّ صاحب العمل مرتكباً خطأً غير مغتفر في حال كان عقد العمل من عقود المهمة المؤقتة أو محدَّد المدة، وكان العمل يُمثِّل خطراً من نوعٍ خاص، يَستلزم تدريباً خاصاً على إجراءات السلامة لم يقم صاحب العمل بتوفيره للعامل[1].

فغالباً ما تُسند الأعمالُ الخطرة إلى ذوي العقود محدَّدة المدة أو العقود المؤقتة، إذ يَقبل العامل المؤقت القيام بها على مضَضٍ في سبيل الحصول على عمل. وقد تُسند المنشأة القيامَ بتلك الأعمال إلى عمالٍ تزودها بهم منشأةُ العمل المؤقت[2].

ولعلَّ خطورةَ وضع العامل المؤقت والأعمال التي تُسند إليه هي ما دفعَ المشرع الفرنسي إلى النص على تلك القرينة، تسهيلاً لإثبات ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر[3].

وتجدر الإشارة هنا إلى أن الفقهاء الفرنسيين يَعدُّون القرينةَ المتعلقة بالعقود المؤقتة أو المحدَّدة المدة قرينةً بسيطة تقبل إثباتَ العكس[4].

ويستفيد العامل من قرينة الخطأ غير المغتفر أيضاً في حال أخلَّ صاحبُ العمل بالتزامه العام بتنظيم تدريبٍ يتعلق بإجراءات السلامة، إذ يُلزمه القانونُ صراحةً بتدريب العامل قبل بدء عمله حول استخدام معدات السلامة المهنية، وبتزويده بالمعلومات المتعلقة بشروط العمل[5].

وتختلف هذه القرينة عن سابقتها في أن التزامَ صاحب العمل بالتدريب – وفق القرينة الأولى– إنما يتعلق بالعقود المؤقتة، في حين أنه يُعدُّ – وفق هذه القرينة– التزاماً بالتدريب يتعلق بعقود العمل عموماً.

ويُعزِّز قرينةَ ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر عدم قيامه بوضع أيِّ تعليماتٍ متعلقة بالسلامة المهنية في مكان العمل[6].

كما يُفترَض الخطأ غير المغتفر في حال قام العاملُ المصاب، أو غيره من العمال، أو أحد أعضاء لجنة الصحة والسلامة وشروط العمل[7] بإعلام صاحب العمل –قبل وقوع الإصابة– بوجود خطرٍ ما يَتعلق بخللٍ في إحدى الآلات، أو بعدم تطابق شرطِ العمل مع معايير السلامة المهنية.

---

[1] المادة L 4145-3 C.trav. وقد ألزم القانون صاحبَ العمل بهذا التدريب، والذي يتم وفق الشروط المحدّدة في المادة L 4154-2 C.trav. [المادة L 4142-2 C.trav].

CA. Versailles, 22 oct.1996, Somm. Séc. soc. soc, n° 284, avr.1997, p 5502, BUHL. Michel. Op.cit. p 218.

[2] DEVILLECHABROLLE. Valérie. Op.cit. p 20.

[3] DEVILLECHABROLLE. Valérie. Op.cit. p 16.

[4] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 558 et s.

[5] وفق نص المادة L 4141-2 C.trav من قانون العمل الفرنسي.

Cass.soc., 27 juin. 2002, n° 00-14744, Bull.civ, V, n° 225.

[6] BUHL. Michel. Op.cit. p 204.

[7] المادة L 4131-4 C.trav، والتي تُشكَّل وفق نص المادة L 4611-1 C.trav.

فإعلامُ صاحب العمل يُعدُّ التزاماً على العامل القيامُ به في حال قَدَّر لسببٍ وجيه وجود خطرٍ كبير ومُحدِقٍ على حياته أو صحته[1]، وله، في هذه الحالة، حقُّ التوقف عن متابعة العمل[2].

كما أنَّ لممثلي العمال في لجنة الصحة والسلامة وشروط العمل CHSCT إنذارَ صاحب العمل في حال تَبيَّنوا وجود خطرٍ مُحدِق[3].

ويَعدُّ بعض الفقهاء الفرنسيين قرينةَ ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر، في هذه الحالة، قرينةً قطعيةً لا تقبل إثباتَ العكس، مُبرِّراً ذلك بأن إعلامَ صاحب العمل بالخطر لا يُجيز له أن ينفيَ وجوده من جهة، وعلمَه به قبل وقوع الإصابة من جهةٍ أخرى[4].

وتجدر الإشارة هنا إلى أن ربطَ الخطأ غير المغتفر – وفق الاتجاه الحديث– بالتزام ضمان السلامة بنتيجة والتخفيف من شروطه أيضاً – كما سبق شرحه– قد سهَّل إثباتَ ارتكابِ صاحب العمل الخطأ غير المغتفر.

المطلب الثالث– إجراءات الدفع بارتكاب صاحب العمل الخطأ الجسيم

يتمثّل الدفعُ بارتكاب صاحب العمل الخطأ الجسيم بطلب تكييف هذا الخطأ من قِبل الجهة المختصة التي تُصدر قراراً بذلك.

وقد تتوافرُ في هذا الخطأ الجسيم عناصرُ الفعل الجزائي ويَصدر حكمٌ بذلك عن القاضي المختص، فتثور، في هذا المجال، مسألةُ العلاقة بين صورتيْ الخطأ: الخطأ وفق قانون التأمينات الاجتماعية، والخطأ وفق القانون الجزائي، وخصوصاً من حيث التأثير في قرار التكييف.

الفرع الأول– قرار تكييف الخطأ الجسيم

تختلف القوانين في تحديد الجهة المختصة بتكييف الخطأ الذي يُعطِّل ارتكابه من قِبل صاحب العمل قاعدةَ الحصانة إما تعطيلاً كلياً، كما في القانون السوري والمصري، أو تعطيلاً جزئياً، وذلك وفق القانون الفرنسي.

---

[1] المادة L 4131-1 C.trav.

[2] MEISART. François. Op.cit.

ولم يَعُدْ قرار محكمة النقض الفرنسية صورةً من صور الخطأ تحذيرَ العاملِ صاحبَ العمل من وجود خلل في التجهيزات والأدوات الضرورية لسلامة العمال، وبخاصةٍ في حال كان ذلك داخلاً في اختصاص العامل.

Cass.soc., 5 janv, 1973, D 1973, Info.rap, 16.

مذكور لدى: د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٧٤.

[3] المادة L 4131-2 C.trav.

[4] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 558.

وفي غياب نصٍ صريح في القانون السوري حول مسألة هذا الاختصاص يتم تكييفُ الخطأ الجسيم – من الناحية العملية – من قِبل القضاء، وذلك بموجب الدعوى التي يقيمها العامل المصاب أو المستحقون عنه أمامه. وتدخل هذه المسألة في اختصاص محكمة صلح العمل[١].

وهذا ما يُؤيده الاجتهاد القضائي السوري، إذ تُعدُّ الخلافات المتعلقة بخطأ صاحب العمل ومسؤوليته التقصيرية عن إصابة العمل خلافاتٍ مُنبثقة عن العلاقة العمالية القائمة بين الطرفين بموجب عقد العمل، فهي من اختصاص محكمةِ صلح العمل[٢].

ويُعدُّ ارتكابُ صاحب العمل لخطأٍ يتصفُ بالجسامة مسألةً يترك أمرُ تقديرها إلى قضاة الموضوع[٣].

إلا أن تكييفَ الخطأ الجسيم يرتِّب حقاً للعامل المصاب – أو للمستحقين عنه– بالتعويض المُكمِّل وفق أحكام القانون المدني، مما يعني انعقادَ الاختصاص لهذا القضاء أيضاً.

فنرى، في هذه الحالة، أن اختصاصَ محكمة العمل، إنما ينحصر في البحث في وجود الخطأ الجسيم من دون النظر في التعويضات المستحقة، كونه من الاختصاص الأصيل للقضاء المدني.

أما وفق القانون الفرنسي، فإن التزامَ المؤسسة التأمينية بدفع التعويضات المُكمِّلة في حال ثبوت ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر، يَعقِد لها الاختصاص بتكييف هذا الخطأ. وفي حال وقع نزاعٌ، فإن محكمة قضايا الضمان الاجتماعي من ينظر فيه[٤].

وبناءً على ذلك، ليس للقاضي الجزائي، في حال تمت إدانةُ صاحب العمل جزائياً لعدم احترامه قواعد السلامة المهنية مثلاً[٥]، البحثُ في النتائج المالية للخطأ الذي ارتكبه صاحبُ العمل، وذلك وفق قانون التأمينات الاجتماعية[٦].

كما تشمل هذه القاعدة القاضي المدني الفرنسي، فلا يختص بتكييف الخطأ غير المغتفر، أو بتقرير نتائجه المالية[٧].

---

١ الفقرة ب من المادة ٦٣ من قانون أصول المحاكمات السوري.

٢ نقض سوري رقم ٩٣٧/أساس مدني ٢٣٨٤ تاريخ ١٩٧٧/٦/٢٩، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٣٤١.

٣ زياد بلال: شرح قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته مع المراسيم والقرارات المنفذة له. د. ن/ دمشق، ط١، ١٩٩٨، ص ٤٨.

4 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 562.

٥ وفق نص المادة 19-222 من قانون العقوبات الفرنسي في حال سبَّب للغير عجزاً كاملاً عن العمل خلال مدةٍ تتجاوز الثلاث سنوات نتيجة عدم حذره أو إهماله، أو لمخالفة التزام سلامة فرضه القانون...أو وفق نص المادة 6-221 في حال أفضى ذلك إلى الوفاة.

6 BUHL. Michel. Op.cit. p 174.

7 MEISART. François. Op.cit.

إلا أن تكييفَ الخطأ غير المغتفر مسبوقٌ بمرحلة الاتفاق الودي، إذ يُودع المصاب – أو المستحقون عنه في حال وقعت الوفاة– طلبَ تكييف الخطأ غير المغتفر لدى المؤسسة التأمينية[١]، فتُحيل هذه الأخيرة الطلبَ إلى لجنة الطعن الودية CRA، التي تستدعي أطرافَ النزاع لمحاولة التوصل إلى اتفاقٍ ودي حول وجود أو عدم وجود خطأ غير مغتفر ارتكبه صاحب العمل. وفي حال ثبتت وجود هذا الخطأ، يتم تحديد النتائج المالية المتعلقة بزيادة مبلغ التعويض الجزافي، فضلاً عن التعويضات الإضافية[٢].

أما في حال سُدَّ الطريق أمام الوصول إلى اتفاقٍ وديٍ بين الأطراف الثلاثة؛ المؤسسة التأمينية، المصاب – أو المستحقين عنه– من جهة، وصاحب العمل من جهةٍ أخرى، إما حول وجود الخطأ غير المغتفر، أو حول تحديد مبلغ الزيادة في التعويض الجزافي والتعويضات الإضافية[٣]، فللمصاب –أو المستحقين عنه– اللجوءُ إلى محكمة قضايا الضمان الاجتماعي TASS[٤] التي تختص بالنظر في مسألتيْ ارتكاب الخطأ غير المغتفر ونتائجه المالية[٥].

فلا يجوز اللجوء إلى المحكمة إلا في حال لم يتم التوصل إلى اتفاقٍ ودي، أو في حال رفضت المؤسسةُ التأمينية تنظيمَ إجراءات الاتفاق الودي. أما في حال تم التوصل إلى اتفاقٍ ودي جزئي، فإن اختصاصَ المحكمة ينحصر في حلّ النزاع المتعلق بالمسائل التي لم يتم الاتفاق بشأنها[٦].

وبطبيعة الحال، يتم تقدير درجة الخطأ المنسوب إلى صاحب العمل وفق وقائع الدعوى وأحوالها[٧].

وأحوالها[٧].

ويَستبعد الاجتهاد القضائي الفرنسي تكييفَ فعل صاحب العمل كخطأٍ غير مغتفر في حال لم تتأكد ملابسات الحادث، كأن يستعصيَ على الخبير القضائي تحديدُ ما إذا كان سقوط القطعة المعدنية على رأس العامل قد وقع بسبب خطأٍ ارتكبه العامل، أو بسبب خللٍ أصابَ الآلة[٨].

ويترتب على اختلافِ النتائج المالية للخطأ الجسيم، وفق القانون السوري، عن النتائج المالية للخطأ غير المغتفر، وفق القانون الفرنسي، اختلافُ النص القانوني المطبق فيما يتعلق بتقادم طلب تكييف هذا الخطأ. فلا يُطبق حكمُ المادة ١٠٠ من القانون السوري حول مسألة تقادم المطالبة بالتعويضات

---

[1] BUHL. Michel. Op.cit. p 212.

[2] BENOIT. Mélanie: L'incidence d'une faute. Op.cit. p 107.

[٣] وفق نص المادة L452-3 CSS.

[٤] المادة L452-4 CSS.

[5] GRASER. M, MANAOUIL. C et JARDE. O. Op.cit. p 136.

[6] CA. Montpellier, ch4e.soc, n° 140, 14 avr. 1994, n° 94-1040. www.courdecassation.fr.

[٧] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٥٥.

[8] Cass.soc., 8 janv. 1959, Bull.civ. IV, n° 43, Cass.soc, 1 févr. 1968, Bull.civ. n° 80, Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

المستحقة للعامل تجاه صاحب العمل لدى ارتكابه خطأً جسيماً تَسبَّب بوقوع الإصابة وفق نص المادة ٤٧[1].

فاشتراطُ مطالبة المؤسسة التأمينية بالتعويض خلال المدة المحدَّدة في المادة ١٠٠ إنما يتعلق بدعوى التعويض التي تَستند إلى أحكام قانون التأمينات الاجتماعية، بخلاف الدعوى التي تستند إلى قواعد المسؤولية التقصيرية في حال ارتكب صاحب العمل خطأً جسيماً، والتي لا تسقط إلا بانقضاء المدة المقرَّرة في القانون المدني، وهي خمس عشر سنة[2].

في حين يَخضع تقادمُ طلب تكييف الخطأ غير المغتفر، وفق القانون الفرنسي، لِمَا يخضع له تعويض إصابة العمل، ذلك أن التعويضاتِ الإضافية وزيادةَ مبلغ التعويض الجزافي تعويضاتٌ تلتزم المؤسسة التأمينية بدفعها، فلا يختص القضاء المدني بالنظر فيها. وعلى ذلك، يتقادم طلب تكييف الخطأ غير المغتفر بانقضاء مدة سنتين[3].

الفرع الثاني- أثر الحكم الجزائي في قرار تكييف الخطأ الجسيم

---

[1] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٢٢٢.

[2] مروان الحصري، مرجع سابق، ص ٤٢٦.

[3] وتُقطع هذه المدة بطلبِ التكييف المهني للإصابة، وذلك وفق قانون ٢١ كانون الأول لعام ٢٠٠١ لتبدأ مدة تقادمٍ جديدة من تاريخ صدور قرار التكييف المهني.

Cass.civ2°, 3 avr. 2003, Bull.civ. V, n° 98, n° 01-20872, LAGARDE. Xavier. Op.cit. p 1567 et s.

كما تُقطع مدة تقادم السنتين للمطالبة بالتعويضات الإضافية في حال حُرِّكت الدعوى الجزائية المتعلقة بالوقائع ذاتها أو بطلب التكييف المهني للحادث.[المادة L431-2 CSS] ويستمر الأثر القاطع للتقادم حتى استنفاد كلّ طرق الطعن الممكنة في الدعوى الجزائية.

Cass.soc., 4 mars. 1999, n° 892, n° 97-11.195.CA. Grenoble, 2 déc. 1996. www.courdecassation.fr.

وتُقطع مدة التقادم أيضاً عند اللجوء إلى إجراءات الاتفاق الودي.

MEISART. François. Op.cit.; BUHL. Michel. Op.cit. p 211.

كما تُقطع المدة من تاريخ الإبلاغ بمحضر عدم الاتفاق الودي.

CA. Toulouse, ch4°,soc, 7 avr 1995, n° 853,n° 95-636. www.courde cassation.fr.

وتوقَف مدة تقادم الدفع بارتكاب الخطأ غير المغتفر بالمطالبة بزيادة المعاش، إحدى صور التعويض المكمل، وذلك حتى تاريخ بَتّ المؤسسة التأمينية تلك المطالبة.

Cass.soc., 21 juin 1961: J.C.P. 61, IV, éd. G., 117; Bull.civ. IV, n° 668, p 529; Cass.soc 17 juin 1965: J.C.p 65, IV, éd. G., 105; Bull. IV, n°490,p 409, La jurisprudence française 1807-1967. Tome I./Paris. 1968. Paragraphe° 924.

وتُقطع مدة التقادم للمطالبة بزيادة المعاش من تاريخ مبادرة المؤسسة التأمينية بتعريف المستحق بإمكان الادعاء بارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر.

Cass.soc., 26 mars 1963: Bull.civ. IV, n° 308, p 248, La jurisprudence française 1807-1967. Tome I./Paris. 1968. Paragraphe° 912.

قد يُثير ارتكاب صاحب العمل خطأً جسيماً مسؤوليتَه الجزائية؛ فالوقائعُ المنشئة لخطأ غير مغتفر قد تدخل في نطاق القانون الجزائي، كما هي الحال فيما يتعلق بمخالفات قواعد السلامة أو تعريض الغير للخطر.

وفي حال صدر حُكمٌ عن القضاء الجزائي بخصوص الفعل الذي ارتكبه صاحبُ العمل، فإن ذلك يستدعي تطبيقَ مبدأ قوة القضية المقضيَّة[١]، الذي يُرتِّب حجيةً للحكم الجزائي أمام القضاء المدني، فيما يتعلق بوقوع الجريمة، ووصفها القانوني، ونسبتها إلى فاعلها، كما يُرتِّب آثارَها المدنية من حيث إقرار أو عدم إقرار التعويض.

إلا أن اختلافَ معايير كلٍّ من الخطأ المدني والخطأ الجزائي وعدمَ تعليق استحقاق التعويض المدني على الصفة الجزائية للفعل، يؤدي إلى عدم تَقيُّد القاضي المدني بالأحكام الجزائية الصادرة بعدم مسؤولية صاحب العمل، أو بإطلاق سراحه لأسبابٍ أخرى غير البراءة، فيَحكم - على الرغم من ذلك- بارتكاب صاحب العمل خطأً جسيماً يُرتِّب التزامه بتعويض العامل المصاب، أو المستحقين عنه.

وهو ما أكَّده اجتهادُ محكمة النقض السورية، الذي لم يُرتِّب على قرار منع المحاكمة في الجرم المنسوب إلى العامل تطبيقَ مبدأ قوة القضية المقضيَّة، التي تمنع من الأخذ بالواقعة من الناحية المدنية ومن عَدِّه مرتكباً خطأً جسيماً[٢].

كما أكَّد الاجتهاد القضائي المصري استقلالَ الخطأ الجزائي عن الخطأ الذي يُعطِّل قاعدةَ حصانة صاحب العمل، فلم يُعلِّق حقَّ العامل في الرجوع على هذا الأخير على كون الخطأ مؤلِّفاً جرماً جزائياً أو لا[٣].

أما القانون الفرنسي، الذي يُرتِّب على الخطأ غير المغتفر تعطيلاً جزئياً لقاعدة الحصانة، ومن ثَمَّ، عدم إمكان المطالبة بالتعويض وفق القانون المدني، وإنما بمجرد تعويضاتٍ إضافية تُلزم المؤسسة التأمينية بدفعها وفق إجراءاتٍ خاصة وأمام جهةٍ قضائية أخرى غير القضاء المدني، فيُطرح سؤالٌ يتعلق بحجية هذا الحكم الجزائي أمام الجهة القضائية المختصة حول ارتكاب خطأٍ غير مغتفر للمطالبةِ بالتعويضات الإضافية؟

---

[١] الفقرة ١ من المادة الخامسة من قانون أصول المحاكمات الجزائية السوري "يجوز إقامة دعوى الحق الشخصي تبعاً لدعوى الحق العام أمام المرجع القضائي المقامة لديه هذه الدعوى، كما تجوز إقامتها على حدة لدى القضاء المدني، وفي هذه الحال يتوقف النظر فيها إلى أن تفصل دعوى الحق العام بحكمٍ مبرم".

[٢] نقض سوري، رقم أساس ٢٤٦ تاريخ ٢٦-١-١٩٥٢، مجلة القانون لعام ١٩٥٢، ص ٢١٣.

[٣] نقض مصري تاريخ ٢٩-١٢-١٩٧٣ طعن رقم ٤٨٦ س ٣٧ ق. مذكور في مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة النقض في خمسين عاماً، ج٦. إعداد: أنور طلبة، مرجع سابق، ص١٤٢؛ الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ج٤، مرجع سابق، ص ٥٠٢.

يختلف معيارُ الخطأ غير المغتفر وفق قانون التأمينات الاجتماعية الفرنسي عن معيار الخطأ في القانون الجزائي، مما يستتبع استقلالَ تكييف الخطأ الجزائي -أيْ الصفة الجزائية للخطأ- عن تكييف الخطأ غير المغتفر.

فقد كان تكييفُ الخطأ غير المغتفر صعباً مقارنةً بتكييف الخطأ الجزائي، ذلك أن شروط الخطأ غير المغتفر، سواء تلك المتعلقة بالخطورة الاستثنائية، أم حول عَدّ هذا الخطأ السببَ المنتج في وقوع الحادث، شروطٌ قد لا تتوافر على الرغم من إدانة صاحب العمل جزائياً[1].

فقد أدى ترك العامل يعمل في برجٍ متعدد الفتحات من دون أيِّ حمايةٍ إلى إدانة صاحب العمل بارتكاب مخالفةٍ جزائية، إلا أن الاجتهاد القضائي لم يَعُدْ عدم وجود وسيلةِ حماية للعامل من خطر السقوط سبباً أساسياً لوقوع الحادث، طالما أن ملابسات هذا الحادث المُميت بقيت مجهولةً.

فالخطأُ غير المغتفر – وفق الاتجاه التقليدي- فعلٌ أو امتناعٌ إرادي يدرك مرتكبه الخطرَ الناجم عن فعله. وعلى ذلك، إذا ما ثبت تلقي العامل تدريباً حول كيفية استخدام البرج واحترام قواعد السلامة، فإنه عالمٌ بخطورة عمله. وعلى ذلك، فعدم توصل التحقيقات إلى سببٍ وضعه رأسه في المِنطقة الخطرة من البرج يُفيدُ عدم إمكان إدراك صاحب العمل الخطرَ الذي كان العامل معرَّضاً له[2].

وقد رفضت محكمة النقض الفرنسية لمدةٍ طويلة تكييفَ الخطأ غير المغتفر حتى في حال أدين صاحب العمل بجريمة قتلٍ غير مقصود، وذلك بحجة عدم إمكان أن يكون مدركاً الخطرَ بسبب صعوبة توقعه[3]. فضلاً عن استبعادها تكييفَ الخطأ بغير المغتفر في حال لم يكن السببَ الأساسي والمنتج لوقوع الحادث.

إلا أن الاتجاهَ الحديث لمفهوم الخطأ غير المغتفر، الذي استغنى عن شرط السببِ المنتج، أتاح للقضاء تكييفَ الخطأ غير المغتفر بمجرد إدانة صاحب العمل جزائياً[4].

فبعد أن حُكم على صاحب العمل جزائياً بجرم القتل غير المقصود بسبب عدم قيامه بإجراء أيِّ تدريبٍ للعمال حول السلامة المهنية، أو نشر أيِّ تعليماتٍ حولها في المنشأة، فإن خطأ أحد تابعي

---

1 يُعلّق أحد الفقهاء الفرنسيين على قلّة حالات الإدانة الجزائية لصاحب العمل بأن "عقوبةَ الحبس تُفرض على عشرات الآلاف من السرقات كل سنة، إلا أن هذه العقوبة لم تطبق بالنسبة إلى حوادث العمل سوى أربع أو خمس مرات منذ XIX... إننا نعيش في بلد يُكلّف فيها قتل عامل أقل من قتل أرنب في حقل الجار!".

EDMOND Marie: "Nous vivons dans un pays où il en coute moins cher de tuer un ouvrier que de tuer un lapin dans le champ du voisin". DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 494.

2 CA. Dijon, ch.soc, 29 juin. 1999, n° 362, n° 99-875. www.courdecassation.fr.

3 Cass.soc., 4 févr. 1971, Bull.civ. V, 1971, 87,38, GRASER. M, MANAOUIL. C, DOUTRELLOT. C, JARDE. O. Op.cit. p 552.

4 Cass.soc., 27 févr. 1997, Bull.civ. n° 87, Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

صاحب العمل لم يلغِ تقريرَ صفة الخطأ غير المغتفر، وعَدّه السببَ المنتج لوقوع الحادث، الذي لـ ولاه لَمَا كان خطأ التابع ليُرتَكب[١].

وقد كان إمكانُ تكييف الخطأ غير المغتفر في حال لم تتم إدانةُ صاحب العمل جزائياً صعبَ القبول أيضاً، وذلك بسبب تطلب التعريفِ التقليدي للخطأ غير المغتفر شرطَ الخطورة الاس تثنائية، إلا أنه ا باتت ممكنةً بعد أن بدأت مرحلة التخفيف من تلك الشروط.

فبظهور الاتجاه الحديث لمفهوم الخطأ غير المغتفر لم يَعُدْ عدم وجود خطأ جزائي[٢] عائق اً أم ام تكييفِ الخطأ غير المغتفر[٣].

فالعملُ في مكانٍ يتجاوز الثلاثةَ أمتار علواً عن الأرض يستلزم وجودَ نظام حماية خاص[٤]، تُثي ر مخالفته مسؤوليةَ صاحب العمل، الذي يقع على عاتقه شخصياً وضعُ معداتٍ ملائمة تح ت تص رف عماله، مما يستتبع مسؤوليتَه الجزائية[٥].

وذلك بخلاف العامل الذي قام برفع الطرف الخارجي من الشرفة من دون أيَّة حمايةٍ شخصية أدت لسقوطه المميت من علو ثمانية أمتار، إذ قَرَّر القضاء الجزائي إطلاقَ سراح صاحب العمل على أساس أن الحادث قد وقع كنتيجةٍ مباشرة لخطأٍ ارتكبه العاملُ بإزالته وسيلةَ الحماية الت ي وُض عت نظامي اً وتحقَّق مفتش العمل وجودَها، ومن ثَمَّ، فقد قَرَّر القضاء الجزائي عدم ارتكاب ص احب العم ل خط أً جزائياً، إلا أن قضاءَ الضمان الاجتماعي لم يَعُدْ ذلك عائقاً أمام تكييف الخطأ بغير المغتفر[٦].

فوجودُ الخطأ الجزائي أو عدمه لا يؤثران في تكييف الخطأ غير المغتفر بسبب اختلاف معايير كلٍّ منهما[٧].

---

[1] Cass.soc., 18 mai 2000, n° 986,n° 98-22-771. CA. Nancy, 13 oct 1998. www.courdecassation.fr.

[٢] كالخطأ غير المقصود، وذلك وفق أحكام المواد: CP 3-121، أو المواد 19-222 ,6-221، المتعلق ة بالقت ل والإي ذاء غي ر المقصود، أو المادة C.P 1-223 حول تعريض الغير لخطر حالٍ مُميت، أو يُسبب إيذاءً يخلِّف عجزاً دائماً، وذلك بسبب مخالف ة القواعد المتعلقة بالسلامة التي نص عليها القانون...

GRASER. M, MANAOUIL. C, DOUTRELLOT. C, JARDE. O. Op.cit. p 552.

[3] Cass.soc., 12 juill. n° 1006, n° 99-18.375.CA. Pau, 28 juin. 1999. www.courdecassation.fr ; PELLET. Remi. Op.cit. p 410.

[٤] وفق نص المادة 156 من مرسوم ٨ كانون الثاني لعام 1965.

[5] Cass.crim., 16 janv. 2001, arr. n° 268. www.lexinter.net. Répertoire de jurisprudence II, 16 janv, 2001.

[6] Cass.soc., 28 mars. 2002, n° de pourvoi:00-11.627, Bull. 2002, V, n° 110, p 118, Absence de faute pénale non intentionnelle et faute inexcusable, Répertoire de jurisprudence I. www.lexinter.net

[7] Cass.soc., 5 avr. 1962, Bull. IV, n° 362, p 281, BENOIT. Mélanie: L'incidence d'une faute. Op.cit. p 106.

Cass.soc., 9 nov. 1967, Bull.civ. IV, n° 712, SAINT-JOUR. Yves: Arrêt cass.soc 13 juill. 1994. La semaine juridique, édition générale. n°18-, 1995. p 169 et s.

من جهةٍ أخرى، كان الاجتهاد القضائي الفرنسي قد قَرَّر سابقاً أن إطلاقَ سراح صاحب العمل فـ ي جريمة القتل أو الجرح غير المقصود بسبب الشك في ارتكابه الفعلَ[1] يمنعُ البحث في مسألة ارتكابـ ه خطأ غير مغتفر[2].

إلا أن صدورَ القانون رقم ٢٠٠٠-٦٤٧ بتاريخ ١٠ تموز لعام ٢٠٠٠ قد ألغى الأخذَ بهذا الاجتهاد الذي لم يكن في مصلحة العامل المصاب، ذلك أنه يرى عدم البحث في مسألة ارتكاب صاحب العمـ ل خطأ غير مغتفر في حال تم إطلاق سراحه بسبب انتفاء الخطأ الجزائي[3].

فقد حَدَّد هذا القانون تعريفَ الجنح غير القصدية وفق نص الفقرة ١ من المادة ٤ من قانون أصول المحاكمات الجزائية، مُطبقاً مبدأ الفصل بين انتفاء الخطأ الجزائي غير العمـ دي وفـ ق نـ ص المـ ادة C.P 121-3، وإمكان تكييفه بالخطأ غير المغتفر وفق نص المادة CSS L452-1، فضلاً عن إقراره حقَّ المطالبة أمام القضاء المدني للحصول على تعويضٍ على أساس المـ ادتيْن ١٣٨٢- ١٣٨٣ مـ ن القانون المدني، مما منحَ الخطأ غير المغتفر في قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي استقلالَه عن الخطأ الجزائي[4].

فلم يَعُدْ إطلاقُ سراح صاحب العمل في جريمة القتل غير المقصود أو مخالفـ ة قواعـ د الصـ حة والسلامة بسبب عدم ارتكابه خطأ بالمفهوم الجزائي عائقاً أمام إقرار ارتكابه خطـ أ غيـ ر مغتفـ ر[5]. وكذلك الحكم في حال أُطلق سراحه بسبب الشك في مسألة ارتكابه الفعلَ.

فبفضل هذا القانون، يمكن تجنب الملاحقاتِ الجزائية ضد أشخاصٍ أخَلُّوا من دون قصـ دٍ بـ التزام الحيطة والحذر. وبذلك، ميَّز بين الأخطاء التي تُرتكب بقصد إحداث الضرر، وتلك التـ ي لا تتعـ دى الإهمالَ غير المقصود، فتُثير هذه الأخيرة المسؤوليةَ المدنية، في حين تُبرِّر الملاحقاتُ الجزائية بالنسبة إلى الفئة الأولى فقط، فلا يُشترَط الاتهامُ الجزائي كي تُقام المسؤولية المدنية[6].

وبناءً على ذلك، أيَّدت محكمةُ النقض الفرنسية قرارَ محكمة الاستئناف بأن للتدريب غيـ ر الكـ افي الذي تلقَّاه العامل دوراً حاسماً في وقوع الحادث، وأن إطلاقَ سراح صاحب العمل لا يُعدُّ عائقاً أمـ ام إقرار مسؤوليته عن خطأٍ غير مغتفر بسبب عدم قيامه بتوفير تدريبٍ ملائم للعامل[7].

إلا أن ذلك لا يعني إلغاءَ دور الإدانة الجزائية لصاحب العمل في تكييف الخطأ غير المغتفر، فمـ ا من استقلالٍ كاملٍ للخطأ غير المغتفر عن الخطأ الجزائي، إذ يُطبَّق مبدأ حجية الحكم الجزائـ ي أمـ ام

---

[1] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 557.
[2] Cass.soc., 8 févr. 1996, Somm. séc. soc. soc, n° 274, avr. 1996, p 5340, MEISART. François. Op.cit.
[3] MILET. Laurent: Les voies de la réparation intégrale des ATMP. Op.cit. p 847.
[4] GRASER. M, MANAOUIL. C, DOUTRELLOT. C, JARDE. O. Op.cit. p 552.
[5] PELLET. Remi. Op.cit.p 410; Cass.soc., 12 juill. 2001, n° 99-18375, Bull.civ. n° 267, p 215, JCP, éd éd E 2002, p.86., BUHL. Michel. Op.cit. p 205.
[6] GRASER. M, MANAOUIL. C, DOUTRELLOT. C, JARDE. O. Op.cit. p 552.
[7] Cass.soc., 5 févr. 1998, n° 650-n° 96-10.396.CA. Toulouse, 10 nov. 1995. www.courdecassation.fr.

قاضي الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بمسألة وقوع الجريمة، وصفها القانوني، ونسبتها إلى فاعلها، وقد قرر الاجتهاد القضائي الفرنسي، في هذا الصدد، أنّ الإدانة الجزائية لصاحب العمل لعدم احترامه قواعد السلامة تُفيد ضمناً إدراكه الخطرَ الناجم عن فعله[1].

كما أنه لا يجوز لمحكمة قضايا الضمان الاجتماعي البحثُ في النقاط التي سَبقَ للقاضي الجزائي أن حسمها[2]، فإقرارُ عقوبةٍ جزائية بحق صاحب العمل بسبب عدم قيامه بفحص الآلة الرافعة جَعَلَ الغرفة العمالية لمحكمة النقض لا تَستبعد إمكانَ ارتكاب خطأٍ غير مغتفر، إذ إن صاحب العمل مُدركٌ بالضرورة- الخطرَ الذي تشكله هذه الآلة الرافعة طالما تمت إدانته جزائياً[3].

فضلاً عن أن العفو، أو منح الأسباب المخفِّفة، أو تقاسم المسؤولية بين صاحب العمل والغير، ليست بمُعوِّقاتٍ أمام تكييف الخطأ بأنه غير مغتفر من قِبل قاضي الضمان الاجتماعي.

1 TASS. Longwy, 26 janv. 1995, Somm. Séc. soc. soc, n° 268, oct.1995, p 5246, BUHL. Michel. Op.cit. p 205.
2 Cass.soc., 13 juill. 1994, Bull.civ. n° 238.
3 Cass.soc., 12 oct. 1988, Bull.civ. n° 481, Rapport de M. TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Op.cit.

المبحث الرابع

الآثار المالية لتكييف الخطأ الجسيم

الأصلُ أن يُرتِّب ثبوت ارتكاب صاحب العمل خطأً جسيماً تعطيلَ قاعدة الحصانة وفتحَ باب التعويض المدني أمام العامل المصاب، وهو ما تبنّاه القانون السوري، في حين لم يتطلب القانون المصري، لتحقُّق تلك الآثار، جسامةَ الخطأ.

بيْدَ أن القانون الفرنسي خرج على تلك القاعدة، إذ مَيَّز بين الخطأ غير المغتفر والفعل العمدي من حيث الآثار، فلم يُعطِّل قاعدةَ الحصانة – في حال ثبت ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر – إلا تعطيلاً جزئياً، فلا يَستحق العاملُ المصاب سوى تعويضاتٍ مُكمِّلة تلتزمُ المؤسسة التأمينية بدفعها، أما حقه في اللجوء إلى القضاء المدني فيبقى مُعلَّقاً على ارتكاب صاحب العمل فعلاً عمدياً سبَّب وقوعَ الإصابة.

وبناءً على ذلك، فآثارُ الخطأ غير المغتفر، وذلك وفق القانون الفرنسي، محدودةٌ، مقارنةً بالقانون السوري الذي يساوي بين الخطأ غير المغتفر والفعل العمدي في الآثار.

وتتمثل آثارُ الخطأ غير المغتفر التي ينفرد بها القانون الفرنسي في كلٍّ من زيادة مبلغ التعويض الجزافي، والتعويضاتِ الإضافية التي تلتزم المؤسسة التأمينية بدفعها، وذلك وفق قانون الضمان الاجتماعي، في حين تَحكم آثارَ الخطأ الجسيم، وفق القانون السوري، المتمثلةُ في حق المطالبة بالتعويض المدني، قواعدُ القانون المدني.

وبناءً على ذلك، يختلف التعويض المُكمِّل من قانونٍ إلى آخر في التسمية، والصور، وفي الجهة التي تمنحه، فهي إما القضاء المدني أو المؤسسةُ التأمينية.

وبالإضافة إلى آثاره التي ترتِّب حقوقاً للعامل المصاب أو المستحقين عنه، يَمنحُ الخطأ الجسيم للمؤسسة التأمينية حقَّ الرجوع على صاحب العمل، وفق القانون السوري، على الرغم من أنها لا تلتزم بأيِّ تعويضاتٍ إضافية، كما نرى ذلك في القانون الفرنسي. إلا أنها تستند في هذا الحق إلى الأسس العامة للتأمين، فإلزامُها بتعويض العامل المصاب، على الرغم من ارتكاب صاحب العمل خطأً جسيماً، معناه افتقارُها على حساب صاحب العمل، وهو ما يُبرِّر لها الرجوع بما تكلَّفته على صاحب العمل.

بناءً على ما سبق، سيُقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، يبحث الأول في زيادة مبلغ التعويض الجزافي، بينما يتناول الثاني التعويضاتِ الإضافية، أما المطلب الثالث فمُخصَّصٌ للبحث في الأثر الثالث، وهو رجوعُ المؤسسة التأمينية بالمدفوعات.

المطلب الأول- زيادة مبلغ التعويض الجزافي

ينفرد القانون الفرنسي بالنص على هذه الصورة من التعويض المُكمِّل، التي تَغيب عن نصوص القانون السوري[1] والقانون المصري.

ففي حال ثبت ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر، الذي يُعطِّل قاعدة الحصانة تعطيلاً جزئياً، ويُرتِّب استحقاقَ التعويضات المُكمِّلة، فللمصاب -أو للمستحقين عنه- حقُّ المطالبة بزيادة مبلغ التعويض الجزافي عن إصابة العمل[2].

وتختلف طريقةُ تحديد هذه الزيادة باختلاف صورة تعويض إصابة العمل، فإذا كان تعويض دُفعةٍ واحدة لا يجوز أن يتجاوز مبلغُ الزيادة مبلغَ التعويض ذاته[3]. فإذا كان مبلغ التعويض ٣٠٠ يورو، حُدِّدت الزيادة بـ . ٣٠٠ يورو، وكان مبلغ المعاش المُزاد ٦٠٠ يورو.

أما إذا كان التعويضُ معاشاً، فيُحدَّد مبلغ الزيادة بحيث لا يتجاوز المعاشُ، متضمناً الزيادةَ، إما جزءاً من الأجر السنوي يُعادل نسبةَ العجز، وإما مبلغَ هذا الأجر، وذلك في حال كان العجز كاملاً. وفي حال وقعت الوفاة، فيُحدَّد مبلغُ الزيادة بحيث لا يتجاوز مجموعَ المعاشات والزيادةِ الممنوحة للمستحقين مبلغَ الأجر السنوي[4].

وبناءً على ذلك، يَتعلَّق سقفُ المبلغ الأقصى للمعاش المُزاد، إما بنسبةِ العجز الجزئي، أو بمبلغِ الأجر في حالة العجز الكامل أو الوفاة[5].

فيُستَحق عن حادث العمل الذي خَلَّف نسبةَ عجز مقدارها ٨٠% معاشاً يعادل:

$\frac{50}{2}+$ [٣٠% x ١,٥] = ٧٠%، فلا تتجاوز زيادةُ المعاش في حال ثبت ارتكاب صاحب العمل خطأ غير مغتفر نسبةَ ١٠%[6].

---

[1] إلا أن القانون السوري رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦ كان يجيز زيادةَ مبلغ تعويض إصابة العمل في حال ثبت أن طارئ العمل [المصطلح المستخدم في هذا القانون] قد نجم عن ذنبٍ لا عذرَ له [المصطلح الذي أورده القانون السوري، وهو يطابق الخطأ غير المغتفر في القانون الفرنسي] صدر عن صاحب العمل أو عن أحد وكلائه. [راجع الفقرة ٣ من مادة ١٩٢ سوري، المماثلة للفقرة ٣ من المادة ٢٠ من قانون ١٨٩٨]. وقد تم إلغاءُ هذه الصورة من التعويض في القانون السوري.

[2] المادة L452-2 CSS.

[3] المادة L452-2 CSS.

[4] وهو ما يتبناه القانون التونسي أيضاً، ففي حال ثبت وقوع الحادث بسبب خطأ فادح ارتكبه صاحبُ العمل أو مأموروه، تجاوز زيادة الغرامات المستحقة إلى حدِّ أقصاه الأجر السنوي بكامله في حالة الوفاة، وإلى ناتج ضرب الأجر السنوي بكامله في نسبة العجز بكاملها في الحالات الأخرى. [راجع الفصل ٢٣].

[5] Cass. civ2^{e}, 14 déc. 2004. pourvoi n° 03-30.451.

[6] BENOIT. Mélanie: L'incidence d'une faute. Op.cit. p 106.

ذلك أن نسبةَ العجز تبلغ ٨٠%، فتضاف إلى نسبة المعاش ٧٠% نسبةٌ مقدارها ١٠% فقط.

ويُبرِّر بعض الفقهاء وجودَ هذا السقف بدوره في ثنْي القضاء عن رفض تقرير ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر تحسباً للنتائج المالية التي تترتب على ذلك(1).

ولا تختلف طبيعة مبلغ زيادة المعاش عن طبيعة المعاش ذاته الذي يُستَحق في حال لم يرتكب خطأً غير مغتفر أصلاً(2).

وإلى جانب زيادة مبلغ التعويض الإضافي، يَستَحق المصاب في حالة العجز الدائم الكامل بنسبة ١٠٠% تعويضاً جزافياً يعادل مبلغ الأجر الأدنى المحدَّد بتاريخ ثبوت العجز(3).

وقد هَدَفَ المشرع الفرنسي من منحِ هذا التعويض سَدَّ ثُغرةٍ تتعلق بزيادة مبلغ التعويض الجزافي، فتَقييدُ زيادة المعاش بالأجر السنوي يجعل هذه الزيادةَ معدومةً في حالة العجز الكامل.

فيُحدَّد المعاش في حالة العجز الكامل لدى عدم ثبوت ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر بنسبة ١٠٠ % من الأجر، وذلك لتَوافق نسبة العجز المُصحَّحة مع نسبة العجز الحقيقية في حساب المعاش(4). فيؤخذ الأجر الأساس بكامله في الحساب، فلا يمكن، في هذه الحالة، إقرارُ أي زيادةٍ على مبلغ المعاش. وتلافياً لهذا الوضع، تم منح تعويضٍ جزافي إضافي(5).

وفي غياب نصٍ تشريعي حول كيفية تحديد مبلغ زيادة المعاش، اتجه الاجتهاد الفقهي الفرنسي، بدايةً، إلى ربط هذا التحديد بدرجة جسامة الخطأ غير المغتفر الذي ارتكبه صاحبُ العمل، لا وفق نتائجه(6)، مبررِّاً ذلك بتعلُّق الأحكام القانونية لإصابة العمل بمعيار جسامة الخطأ أيضاً، فضلاً عن أن لزيادةِ المعاش طبيعةَ العقوبة إلى جانب صفةِ التعويض(7).

فنظامُ التعويض المُكمِّل عن خطأ صاحب العمل غير المغتفر يُعدُّ مزيجاً من المسؤوليةِ الموضوعية عن إصابة العمل غير المرتبطة بمفهوم الخطأ، والمسؤوليةِ الشخصية القائمة على الخطأ. وهو ما جعل الاجتهاد الفرنسي يربط تقديرَ مبلغ الزيادة في التعويض بجسامة الخطأ، خلافاً لِما تقرره القواعد العامة، وخلافاً لمبدأ التعويض الكامل للضرر القائم على عدم تأثر مقدار التعويض بجسامة خطأ المسؤول عن الفعل الضار(8).

---

1 د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ٨٧.

2 Cass.soc., 22 juin 1995, Bull.civ. V. n° 213, LAGARDE. Xavier. Op.cit. p 1562.

3 المادة L452-3 CSS.

4 وذلك وفق المعادلة الآتية: [١٠٠%: ٢٥% +٧٥ % = ١٠٠%].

5 راجع المادة L 452-3 CSS.

6 Cass.soc., 17 janv. 1962, Bull. V, n° 65, p 54, BENOIT. Mélanie: L'incidence d'une faute. Op.cit. p. 106.

7 Cass.soc., 23 févr. 1967, Bull. n° 185. www.courdecassation.fr.

8 د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ١٣٤.

وبناءً على ذلك، لا يَتعلَّق تحديدُ مبلغِ الزيادة بخطأ العامل المصاب، ولا بخطورة الضـ ـرر الـ ـذي أصاب العامل[١].

بيْدَ أن تطبيقَ هذا المبدأ بتحديد مبلغ زيادة التعويض الجزافي وفق جسامة الخطأ غير المغتفر الذي يرتكبه يؤدي إلى نتائجَ تفتقر إلى العدالة، فقطعُ جزءٍ من إصبع العامل قد يمنحه تعويضاً أكبـ ـرَ مـ ـن التعويض الذي يستحقه عاملٌ آخر قُطعت رجله كاملةً، وذلك في حال ثبت ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر أكثر جسامةً في الحالة الأولى منه في الحالة الثانية[٢].

ورداً على ذلك، اقترح بعض الفقهاء حَجْبَ السلطة التقديرية للقاضي في تحديد مبلغ زيادة المعـ ـاش بحيث يُزاد - في الحالات كلِّها- إلى حدِّه الأقصى[٣].

هذا فضلاً عن أنه كان من الجائز أيضاً خفضُ مبلغ زيادة التعويض الجزافي عن إصابة العمل تبعاً لنسبة مشاركة خطأ العامل المصاب في وقوع الحادث.

إلا أن الاجتهادَ القضائي الفرنسي قد خرج على تلك القاعدة، مُقرِّراً تحديدَ مبلغ زيادة المعاش تبعـ ـاً لنسبة عجز العامل المصاب، على أساس أن لهذا المبلغ طبيعةَ المعاش الأصلي ذاته[٤].

وبناءً على ذلك، أصبح تحديدُ مبلغ الزيادة يتبع نسبةَ عجز المصاب، زيادةً ونقصاناً[٥]. فعلى الرغم الرغم من عَدِّ الخطأ غير المغتفر أساسَ التعويض المُكمِّل، المستند إلى فكـ ـرة العقوبـ ـة ذات الهـ ـدف الوقائي، الذي ربط تحديدَ مبلغ زيادة التعويض الجزافي بجسامة الخطأ المرتكب مـ ـن قِبـ ـل صـ ـاحب العمل، إلا أنه ما لبث أن تَحوَّل إلى الهدفِ التعويضي[٦].

فقد نادى الفقه والاجتهاد القضائي الفرنسي الحديث بوجوب تحديد مبلغ المعاش إلى أقصاه في حال ثبت ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر[٧]، وبعدم جواز خفض تلك الزيادة إلا فـ ـي حالـ ـة ثبـ ـت ارتكاب العامل المصاب خطأً غير مغتفر أيضاً[٨].

---

[1] CA. Douai, 26 janv. 1994, Somm. séc. soc. soc, n° 258, oct. 1994, p 5083, BUHL. Michel. Op.cit. p 213 et s.

[٢] د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ١٠٩.

[3] MILET. Laurent: Les voies de la réparation intégrale des ATMP. Op.cit. p 847.

[4] Cass.soc., 22 juin. 1995, Bull.civ. V, n° 213, LAGARDE. Xavier. Op.cit. p 1562.

وهو ما يستنتج من نصِّ المادة L452-2 alinéa 2et 3 CSS : "... تخضع الزيادة للتقويم الدوري المقرَّر للمعاشات".

[5] Cass.civ2 e, 14 déc. 2004, n° 504,n° pourvoi: 03-30.451. CA. Caen, 6 juin. 2003. www.courdecassation.fr.

[6] GRASER. M, MANAOUIL. C, DOUTRELLOT. C, JARDE. O. Op.cit. p 554.

[7] Cass.soc., 6 févr. 2003, pourvoi: n° 01-20.004, Cass.soc., 19 déc. 2002, n° 400, p 394.

[8] Cass.civ2 e, 27 janv. 2004, Bull. n° 25, Cass. civ 2 e, 27 janv. 2004, n° de pourvoi 02-30-693, arr. n° 118, Cass.soc., 19 déc. 2002, n° 500, n° 01-20-447. CA. Angers, 8 févr 2001. www.courdecassation.fr.

إذ إن الاجتهاد القضائي قد أقرَّ دورَ خطأ العامل المصاب في خفض كلٍّ من مبلغ زيـ ـادة المعـ ـاش والتعويض الجزافي الذي يُستحق في حالة العجز الكامل[١]. وذلك بعكس حالة شاركَ الغير بخطئه مـ ـع خطأ صاحب العمل غير المغتفر في وقوع الإصابة، فإنها لا تؤدي إلى خفض مبلغِ زيادة المعاش[٢].

وقد كان ربطُ خفض مبلغ زيادة المعاش بارتكاب العامل خطأً غير مغتفر في مصلحة هذا الأخيـ ـر، ذلك أن هذا الخطأ يتطلبُ شروطاً عدَّة تتصف بالتعقيد تُشابه شروطَ الخطأ غير المغتفر وفق الاتجـ ـاه التقليدي. فالاجتهاد القضائي الفرنسي يُعرِّف خطأ العامل غير المغتفر بأنه:

"الخطأ الإرادي ذي الخطورة الاستثنائية الذي يُعرِّض مرتكبه من دون سببٍ صـ ـحيح أو مُبـ ـرِّر لخطرٍ كان يجب عليه إدراكه "[٣].

فخطأ العامل غير المغتفر يتمثَّل في مجرد إخلالِه بالتزام ضمان السلامة وفق قانون العمل[٤].

فلم تَعُدْ محكمة النقض الفرنسية التزامَ ضمان السلامة التزاماً محصوراً بصاحب العمـ ـل فحسـ ـب، وإنما يمتدُّ إلى العامل أيضاً، إلا أن التزامَ العامل في هذه الحالة التزامٌ بعناية لا التزامٌ بنتيجة[٥].

وبذلك، لم يَعُدْ مجرد ارتكاب العامل خطأً بسيطاً يُخوِّل القاضي إنقـ ـاصَ مبلـ ـغ زيـ ـادة التعـ ـويض الجزافي.

وتدخل مسألةُ تكييف ارتكاب العامل خطأً غير مغتفر في اختصاص المؤسسة التأمينية، وللمصاب، أو للمستحقين عنه، الاعتراضُ على قرارها أمام قضاء الضمان الاجتماعي[٦].

ومثل سواه من التعويضات الإضافية، وفق القانون الفرنسي، تلتزم المؤسسة التأمينية بـ دفع مبلـ ـغ زيادة التعويض الجزافي، ثم تُطالب صاحب العمل به.

---

[1] Cass.soc., 12 juin 1997, n° 1310, n° 95-19-137. CA Angers, 29 juin 1995. www.courdecassation.fr.

[2] Cass.civ2 e, 2nov 2004, n° 280,n° 03-30-206. CA. Rennes,29 janv 2003. www.courde cassation.fr.

ويضع الفقهاء معاييرَ تشارك في تشديد الخطأ المرتكب من جانب العامل المصاب، كالصفة الرئاسية، تكرار السلوك الخـ ـاطئ، أو علم العامل، أو استطاعته العلم بفدح الضرر المترتب على خطئه. د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٧٨.

[3] Cass. civ2, 27 janv. 2004, n° de pourvoi: 02-30.693. www.lexinter.net.

"La faute volontaire du salarié d'une exceptionnelle gravité exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience".Cass.civ2 e, 27 janv 2004, Bull.civ. II, n° 25, p 20.;FAVENNEC-HERY. Françoise. Op.cit. p 696. Cass.Ass,plen, 24 juin 2005 ; PELLET. Remi. Op.cit. p 413.

[4] يَعدُّ قانون العمل الفرنسي العاملَ مرتكباً خطأً غير مغتفر بمجرد إخلاله بالتزام ضمان السلامة.[المادة L 4121-1 C.trav].

COEURET M. Alain. Op.cit. ; Cass.soc., 23 mars 2005, RJS, 2005, n° 641; FAVENNEC-HERY. Françoise. Op.cit. p 689.

[5] Cass. Ass,plen, 24 juin 2005, n° de pourvoi 03-30038, Bull,ass.plen, n°7, BOUGEOT [Silvie], BLATMAN[Michel]. Op.cit. p 655.

[6] Cass.soc., 12 juin 1997, RJS 7-97, n° 871, DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 563.

المطلب الثاني- التعويضات الإضافية Les indemnités extra-patrimoniaux

تَغيب هذه الصورة من التعويض المُكمِّل، التي ينفرد بها القانون الفرنسي، عن القانونيْن السوري والمصري، إذ تُتيح نصوصُهما للعامل المصاب، في حال ثبت ارتكاب صاحب العمل خطأ جسيماً، المطالبةَ بالتعويض المدني مباشرةً[١].

في حين تلتزم المؤسسة التأمينية، وفق القانون الفرنسي، بالتعويضات الإضافية من دون أن تُتاح للمصاب مطالبةُ صاحبِ العمل - مرتكبِ الخطأ غير المغتفر- بالتعويض المدني.

إلا أن التعويضاتِ الإضافية الممنوحة، وفق القانون الفرنسي، لا تَخرج عن التعويض المدني، إذ تُعدُّ إحدى صوره أصلاً.

ويختلف التعويض المُكمِّل وفق القانون المدني عن التعويض الجزافي عن إصابة العمل في نقطتيْن، فهو -من جهةٍ- قائمٌ على أساس المسؤولية التقصيرية[٢]، لا على أساس الخطر المهني. كما أن التعويضَ المدني، من جهةٍ أخرى، حقٌ للورثة، إذ يُصرف لهم ما يُحكم به للمتوفى بذمة صاحب العمل وفق الفريضة الشرعية، في حين أن التعويضَ الثاني تعويضٌ عن إصابة العمل، يُصرَف وفق حصصٍ معينةٍ للمستحقين الذين حصرهم قانونُ التأمينات الاجتماعية[٣]، من دون تقيُّدٍ بحقِّ الورثة أو بالأنصبة الشرعية[٤].

بيْدَ أنَّه - على الرغم من طابعه المُكمِّل- ليس بتعويضٍ كامل، إذ إن للمؤسسة التأمينية - كما سيأتي تفصيله- حقَّ مطالبة صاحب العمل، عند ارتكابه الخطأ الجسيم، بالتعويض عن إصابة العمل الذي التزمت بدفعه إلى العامل، مما يَستتبع وجوب اقتطاعِ حصَّة المؤسسة من مبلغ التعويض المُكمِّل.

فلا يُحصِّل العامل المصاب من صاحب العمل سوى الفرق بين مبلغ التعويضين، التعويضِ المدني والتعويضِ الجزافي عن إصابة العمل، فيُمثِّل ذلك الفرقُ التعويضَ المُكمِّل عن إصابة العمل بسبب الخطأ الجسيم[٥].

ومن أهم صور التعويض المدني التي للعامل المصاب المطالبةُ بها وفق القانون السوري، والتي استثنيت بموجب قاعدة الحصانة من جهة، واستُبعدت من نطاق التعويض الجزافي عن إصابة العمل من جهةٍ أخرى، التعويضُ عن الضرر الأدبي[٦].

---

[١] تنص المادة ١٦٤ من القانون المدني السوري بأن "كل خطأ سبَّب ضرراً للغير يُلزم من ارتكبه بالتعويض".

[٢] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٥٥.

[٣] وفق نص المادة ٨٩ من القانون السوري.

[٤] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٢٨ ؛ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٩٠.

[٥] نقض سوري رقم ٧٤٣ أساس مدني ١٠٤٠ تاريخ ١٩٧٣/٨/٢٩، مذكور لدى: قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، ص ٩١.

[٦] وفق الفقرة الأولى من المادة ٢٢٣ من القانون المدني السوري : "يشمل التعويض الضرر الأدبي أيضاً... ". وعلى ذلك، فلكلِّ من أصيب بضررٍ أدبي الحقُّ في المطالبة بتعويضه عنه.

ومن المهم هنا التمييزُ بين تعويضِ الضرر الأدبي الذي أصاب العامل المتوفى، والذي ينتقل حق المطالبة به إلى ورثته من بعده ويُوزَّع وفق قواعد الإرث الشرعي[1]، وتعويضِ الضرر الذي أصاب الورثة أو الغير بسبب وفاة المصاب، إذ إن لأقارب وذوي المتوفى – وإنْ كانوا لا يرثونه – حقَّ المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي أصابهم في عواطفهم وشعورهم بسبب الوفاة[2]. إذ يُوزَّع هذا التعويض بنسبة ما أصاب كلاً منهم من ألمٍ أو أسى، من دون اتباع القواعد الإرثية[3].

وذلك على خلاف القانون الفرنسي، الذي لا يُرتِّب على ثبوت ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر سوى تعطيلٍ جزئيٍ لقاعدة الحصانة، فيقتصر حقُّ المصاب- فضلاً عن زيادة مبلغ التعويض الجزافي- على جزءٍ من التعويض المدني يتمثل في التعويضات الإضافية[4].

ولورثة المصاب – وإنْ لم يكونوا من مستحقي التعويض الجزافي عن إصابة العمل- المطالبةُ بتعويض الضرر الأدبي الذي أصابهم بسبب الوفاة[5].

وذلك على خلاف التعويض الخاص بالمصاب، ذي الصفة الشخصية، الذي يقتصر حقُّ المطالبة به على المصاب في أثناء حياته فقط، كما هي الحال بالنسبة إلى التعويض بسبب حاجته إلى شخصٍ يساعده، أو القيام بتغييراتٍ في منزله ليتلاءمَ مع عجزه، فهي تعويضاتٌ عن أضرارٍ خاصة به، ليس للمستحقين عنه المطالبةُ بها[6].

وتنحصر صور التعويضات الإضافية في كلٍّ من تعويضِ الضرر الناجم عن الآلام الجسدية والمعنوية، التعويضِ عن الأضرار الجمالية، والتعويضِ الأضرار التي تُعيق التمتعَ بمباهج الحياة.

---

[1] وتشترط الفقرة الأولى من المادة ٢٢٣ لانتقال التعويض عن الضرر الأدبي وجودَ اتفاق بذلك، أو إذا طالب الدائن به أمام القضاء.

[2] الفقرة الثانية من المادة ٢٢٣ من القانون المدني السوري: "عما يصيبهم من ألم من جرّاء موت المصاب". ولا ينتقل هذا الحق إلى ورثة المتوفى بالميراث، كونه حقاً شخصياً للمضرورين عليهم المطالبةُ به أمام القضاء. راجع في ذلك: محمد رفيق البيطار: من يستحق التعويض الأدبي من جرّاء موت المصاب بحادث؟ مجلة المحامون السورية/ دمشق، السنة ٦٣، العددان [٣-٤] لعام ١٩٩٨، ص ٢٤٧.

وقد حَدَّد القانون المدني السوري حق بالمطالبة بهذا التعويض الأدبي بكلٍّ من "الأزواج والأقارب إلى الدرجة الثانية" [الفقرة الثانية من المادة ٢٢٣]، وهم أبوه وأمه، وجده وجدته لأبيه أو لأمه، ولأولاده وأولاد أولاده، وإخوته وأخواته.

[3] نصرت منلا حيدر: تعويض الضرر الذي أصاب المتوفى بحادث وتعويض الضرر الذي أصاب الورثة، مجلة المحامون السورية/ دمشق، العدد ٦ لعام ١٩٦٩، ص ٢٣٨.

[4] L452-1 CSS: "Lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qui il s'est substitués dans la direction, la victime ou ses ayant droit ont droit à une indemnisation complémentaire dans les conditions définies aux Articles suivants".

[5] وفق مقصود المادة L452-3CSS. ويُطالَب به صاحب العمل مباشرةً في حال ارتكب خطأً عمدياً سبَّب وقوعَ الإصابة.
Cass.civ2e, 22 juin. 2004, n° 1631, n° 03-30.223.CA. Besaçon, 28 janv. 2003. www.courdecassation.fr.

[6] Cass.civ2e, 19 mars. 1997, n° 774, n° 94-21.978. CA. Riom, 3 oct. 1994. www.courdecassation.fr.

ولهذا الضررِ الأخير صفةٌ شخصية، إذ إنه ينجم عن خللٍ في شروط الحياة بسبب العجز الذي حلَّ بالمصاب[١]، ومن أشهر أمثلته اضطراب الحياة الجنسية.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن الاجتهادَ القضائي الفرنسي لا يقوم بتقدير هذا الضرر منفصلاً، وإنما ضمن مجموع الأضرار المتعلقة بمباهج الحياة[٢].

كما يدخل ضمن التعويضات الإضافية التعويضُ عن الضرر الناجم عن خسارةٍ أو فوات فرصة المصاب في تطوير مستواه المهني والترقية المهنية بسبب الإصابة[٣].

وبناءً على ذلك، فالتعويضات الإضافية صورٌ للتعويض المدني محدَّدةٌ على سبيل الحصر[٤]، فليس للعامل المصاب المطالبةُ بسواها من التعويضات المدنية، من مثل نفقات إعداد المنزل، أو وسيلة الانتقال لتلائم الإعاقة التي خلَّفتها إصابة العمل[٥]، أو النفقات التي تكبَّدها المصاب لتخصيص شخصٍ يُعينه على التسوُّق[٦]، إذ لم يَعُدَّها الاجتهادُ القضائي الفرنسي من التعويضات الإضافية[٧].

وتؤكِّد تلك الاستثناءات الفجوةَ الفاصلة بين التعويض المُكمِّل للتعويض الجزافي لإصابة العمل وبين التعويض الكامل للضرر وفق قواعد القانون المدني، إذ لم يتردد القضاء المدني في عَدِّ تلك النفقات ضمن التعويضات المدنية[٨].

وكما هو حُكم مبلغ زيادة التعويض الجزافي، تلتزم المؤسسة التأمينية الفرنسية بدفع التعويضات الإضافية إلى المصاب، ثم تقوم بمطالبة صاحب العمل لاسترداد قيمتها[٩].

فلا يلتزم صاحب العمل بأداء تلك التعويضات إلى العامل المصاب مباشرةً. وبذلك، يُعدُّ قرار محكمة الاستئناف مخالفاً القانون حين أدانَ صاحب العمل الذي ارتكب خطأً غير مغتفر بدفع تعويضٍ

---

[1] Le préjudice subjectif de caractère personnel résultant des troubles ressentis dans les conditions d'existence.

Cass.Ass.plén., 19 déc. 2003, Bull. n° 7, BICC, n° 592, p 11, Rapport de M de GIVRY et avis de M de Gouttes. www.courdecassation.fr.

[2] CA. Lyon, 24 oct. 1995, Somm. Séc. soc. soc, n° 273, mars. 1996, p 5330.

"Le préjudice résultant des troubles apportés dans la vie sexuelle constituent un préjudice d'agrément, il ne peut faire l'objet d'une évaluation séparée".CA. Dijon, ch.soc, 27 avr. 1999, n° 1309, n° 99-684. www.courdecassation.fr.

[٣] راجع المادة L 452-3 CSS.

Cass.soc., 28 mars. 1996, RJS, 1996, n° 723, LAGARDE. Xavier. Op.cit.p 1563 ;CA. Poitiers, 22 févr.1995, Somm. séc. soc. soc, n° 268, oct. 1995, p 5247, BUHL. Michel. Op.cit. p 214 et s.

[4] Cass.soc., 28 mars. 1996, Somm. séc. soc. soc, n° 275, mai. 1996, p 5359, BUHL. Michel. Op.cit. p 214 et s.

[5] Cass.soc., 9 juill. 1986. Bull.civ. V, n° 370.

[6] LAGARDE. Xavier. Op.cit. p 1563.

[7] Cass.soc., 16 nov. 1988, Bull. V, n° 603, p 387.

مذكور لدى: د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ١٣٤ وما بعدها.

[٨] د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ١٣٤ وما بعدها.

[9] Cass.soc., 11 juin. 1998, n° 1226, n° 96-14.233. CA. Nîmes, 16 févr. 1996. www.courdecassation.fr.

أدبي لمستحقي المصاب المتوفى، على الرغم من أن هذا التعويض يُصرف مباشرةً من قِبل المؤسسة التأمينية[1].

ومن المهم أن نذكر هنا أن المطالبةَ بهذه التعويضات الإضافية تتم أمام قضاء الضمان الاجتماعي TASS[2].

المطلب الثالث- رجوع المؤسسة التأمينية على صاحب العمل بالمدفوعات

تطبيقاً لقاعدة الحصانة، ليس للمؤسسة التأمينية حقُّ الرجوع على صاحب العمل بالتعويض الجزافي الذي التزمت به تجاه العامل المصاب إلا في حال ثبت ارتكابه خطأً جسيماً تَسبَّب بوقوع الإصابة، إذ يُعطِّل تطبيق تلك القاعدة، مما يُخوِّل المؤسسةَ التأمينية الرجوعَ عليه بما تكلَّفته من تعويضات.

لم يَرِد حقُّ المؤسسة التأمينية بالرجوع على صاحب العمل، مرتكبِ الخطأ الجسيم، في القانون السوري صراحةً، فقد نصت المادة ٤٧ على تعطيل قاعدةِ الحصانة، في هذه الحالة، بالنسبة إلى العامل المصاب فقط، فله مطالبةُ صاحب العمل بالتعويض أمام القضاء المدني.

إلا أن الاجتهاد القضائي السوري تناول هذا الحقَّ في بعض أحكامه. فمن خلال تعدادها حالاتِ رجوع المؤسسة التأمينية على صاحب العمل بما دفعته للعامل المصاب، تناولت محكمةُ النقض السورية حالةَ ارتكاب صاحب العمل الخطأَ الجسيم[3].

---

[1] Cass.soc., 26 nov. 2002, n° 370, n° 00-22.876. CA. Nimes, 30 oct. 2000. www.courdecassation.fr.

[2] المادة L452-3CSS.

[3] نقض سوري رقم ٣٤ أساس عمالي ١٠ تاريخ ١٩٧٣/١/٢٨ غرفة عمالية ثانية، ونقض سوري رقم ١٨٤٢ أساس ٢٨٣ تاريخ ٢٤-٨- ١٩٦٩.

"لا ترجع المؤسسة... على صاحب العمل بما دفعته للعامل المصاب إلا إذا كانت الإصابة قد نشأت عن خطأ جسيم من جانبه، أو تَخلُّف عن الاشتراك، أو عن الإبلاغ بما سيزيد نسبة الاشتراك، ولا تُطبق هنا قواعد مسؤولية التابع والمتبوع". مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤١٩.

فقد منح القانونُ السوري المؤسسةَ التأمينية حقَّ الرجوع على صاحب العمل بما تكلَّفته قبَلَ أيٍّ مصابٍ من عماله في حال لم يقمْ بالإبلاغ عنه أو عن تعديل مبلغِ أجره[1].

فصاحبُ العمل ملزمٌ بإبلاغ المؤسسة خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من كلِّ شهرٍ بكل تغييرٍ يطرأ على عدد العمال أو أجورهم خلال الشهر السابق، وذلك بموجب كشفٍ يُوضِّح فيه أسماءَ وأرقام العمال موضع التغيير، وتاريخ دخول أو خروج أو تعديل أجر كلٍّ منهم وقيمة الأجر الشهري، الأصلي والمعدَّل[2].

وتجدر الإشارة هنا إلى وجود صورتيْن من الإبلاغ، تتعلق الصورة الأولى بالعامل ذاته وبالاشتراك عنه، في حين تتعلق الصورة الثانية بتعديل مبلغِ الأجر.

ففيما يتعلق بالصورة الأولى، نص القانون على حقِّ المؤسسة التأمينية في الرجوع على صاحب العمل بكلِّ الاشتراكات المقرَّرة وفوائد تأخيرها، وكذلك بما تكلَّفته من نفقاتٍ وتعويضاتٍ قِبل من لم يقمْ صاحب العمل بالاشتراك عنه[3]، فضلاً عن مبالغ الاشتراكات التي كان عليه دفعها، وفوائد التأخير وغراماته[4].

أما الصورة الثانية للإبلاغ فتتعلق بتعديل مبلغ الأجر، إذ تُفرض عقوبةُ التأخر عن تسديد الاشتراكات[5] في حال تأخر صاحبُ العمل عن القيام بالإبلاغ، إذا كان من شأن هذا الإبلاغ أن يزيد

---

[1] المادة ٣٧. منحت هذه المادة المؤسسةَ حقَّ الرجوع على صاحب العمل بكل ما تتكلَّفه قبل أيِّ مصابٍ لم يسبق له الإبلاغ عنه أو عن تعديل مبلغ أجره، وذلك على أساس الأجر بكامله، مع مراعاة حكم المادة ٧٦ من القانون المذكور. [اجتهاد المؤسسة رقم ٤-٣٠٩٧ ص آ تاريخ ١٠-١١-١٩٦٦].

مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٢٣. ويُنظر أيضاً: نقض سوري رقم ٦٥٠، مدنية خامسة، أساس ٣٣١ لعام ١٩٩٦، مجلة القانون لعام ١٩٩٦، ص ١٢١١.

[2] المادة الأولى من القرار الوزاري السوري رقم ٤٤ الصادر بتاريخ ٣١-١٢-١٩٦٤. للاطلاع على أحكام القرار، يُنظر: قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، منشورات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية السورية، ٢٠٠٢، ص ٢٠٧. وتُفرض عقوبة الغرامةُ التي لا تقل عن ألف ليرة سورية ولا تتجاوز خمسة آلاف ليرة سورية على كلِّ من يخالف أحكامَ المادة ٣٧. [المادة ١١٠].

[3] المادة ٧٩.

[4] رأي الجمعية العمومية للقسم الاستشاري في مجلس الدولة السوري رقم ٥ تاريخ ٢١-١-١٩٦٨ في معرض تفسير المادة ٣٧ من قانون التأمينات الاجتماعية. مذكور لدى: صبحي سلوم مرجع سابق، ص ٧٤٦.

[5] المادة ٧٦ : "مع مراعاة أحكام المادة ٧٣ -التي تفرض فوائد تأخير بنسبة ٦% سنوياً عن المدة من اليوم التالي لانتهاء الشهر الذي اقتُطعت عنه هذه الاشتراكات حتى تاريخ أدائها- يُلزم صاحب العمل إذا تأخر عن الاشتراك في المؤسسة، أو عن سداد الاشتراكات المنصوص عنها في هذا القانون بالنسبة إلى المؤمن عليهم كلهم أو بعضهم، بأداء مبلغٍ إضافي إلى المؤسسة بواقع ١٠% من قيمة الاشتراكات المستحقة عن كلِّ شهر تأخير اعتباراً من اليوم التالي لانقضاء المهلة المحدَّدة في الفقرة الأولى من المادة ٧٣ – وهي خمسة عشرة يوماً الأولى من الشهر التالي – وبحدٍّ أقصى مقداره ٣٠ % من مقدار هذه الاشتراكات، وتُهمل الأيام التي لا يبلغ مجموعها ثلاثون يوماً".

قيمةَ اشتراكات التأمين. أما إذا كان هذا الإبلاغ يستدعي خفضَ قيمة تلك الاشتراكات، فيسد قط ح قُ صاحب العمل في ذلك الخفض عن مدة التأخير ويؤول الفرقُ إلى المؤسسة[١].

إلا أنه ليس من المنطق والعدل أن تكون العقوبةُ واحدةً بالنسبة إلى كلٍّ من صاحب العمل الذي لـ م يبلّغ بالعامل، وذلك الذي لم يُبلغ عن تعديل مبلغ أجره.

ولذلك، جاء اجتهاد المؤسسة التأمينية محدِّداً نتائجَ وقوع الإصابة بعد انقضاء مهلة الخمسة عش رة يوماً المحدَّدة للإبلاغ عن تعديل مبلغ أجر العامل وفق القرار رقم ٤٤ تاريخ ٣١-١٢-١٩٦٤، إذ تعود المؤسسة التأمينية على صاحب العمل بنفقات الإصابة -بما في ذلك التعويض الناجم ع ن العج ز-، وذلك عن الزيادة الطارئة على أجر العامل التي لم يتم التصريح عنها أصولاً[٢].

بيْدَ أن وقوعَ إصابة العمل ضمن المهلة المحدَّدة للاشتراك في التأمين قبل أن يتم الاش تراك ع ن العامل المصاب لا يستتبع العودةَ على صاحب العمل بنفقات الإصابة، إذا ما قام بعد ذلك -ضمن المدة القانونية- بالاشتراك عن العامل في التأمين[٣].

أما فيما يتعلق بالاشتراك عن عمال المقاولات، فبسبب حسابه على أساس قيمة التعهد، فإن المقاولَ لا يُلزَم ببيان أسماء العمال[٤]، إلا أنه يلتزم بإبلاغ المؤسسة بأيِّ تغييرٍ يطرأ على قيمة المقاولة.

فإذا كان التغييرُ في مدة المقاولة، فتَعتدُّ المؤسسة بتاريخ إعلامها بذلك التغيير، ولَها مطالبةُ صاحب العمل بنفقات إصابة العمل التي تقع بين تاريخِ انتهاء مدة المقاولة الأصلية، وتاريخِ إعلامها بالتمدي د، أما إذا كان التغيير يؤدي إلى زيادة قيمة المقاولة، فيُلزم المقاولُ بتسديد الاشتراكات عن تلك الزيادة[٥].
الزيادة[٥].

وبموجب المادة الأولى من القرار الوزاري السوري رقم ٩٢٧ تـ اريخ ٢٢-٧-١٩٩٩[٦]، تُطب ق أحكام المادة ٧٩ من القانون على صاحب العمل غير المشترِك عن أحد عماله قبل وقوع طارئ عم ل

---

١ المادة ٣٧. ويطبق حكم المادة ٧٦ على صاحب العمل، سواء كان مشتركاً في المؤسسة أم متخلفاً عن الاشتراك. يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٧٢٩.

٢ اجتهاد المؤسسة رقم ٤-١٤٣٢ ص آ تاريخ ٢٧-٦-١٩٦٦، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٢٢.

٣ نقض سوري رقم ١٩٩ أساس عمالي ١٦٦٥ تاريخ ٢٨-٢-١٩٧٨، مذكور في: قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، هامش ص ١٢٣.

٤ يُنظر: نقض سوري رقم ٥٢١ أساس عمالي ٥٢٧ تاريخ ٢٣-٩-٢٠٠٨.

٥ المادة التاسعة من القرار الوزاري السوري رقم ٥٠١ لعام ٢٠٠٢. وتُلزم المادة ٧٧ من القانون السوري صاحبَ العمل في حال عهد بتنفيذ العمل إلى مقاول إبلاغ المؤسسة باسم المقاول وعنوانه قبل تاريخ بدء العمل بثلاثة أيام على الأقل. ويلتزم المقاول بهذا الإبلاغ بالنسبة إلى المقاول من الباطن، ويكون المقاول الأصلي والمقاول من الباطن متضامنين في الوفاء بالالتزامات المقرَّرة في هذا القانون. وتُماثلها المادة ١٥٢ من القانون المصري.

٦ نُشر هذا القرار بالعدد رقم ٣١ من الجريدة الرسمية، تاريخ ١٨-٨-١٩٩٩، ص ص ١٤٤٠-١٤٤١.

لذلك العامل، ويُطالَب بالنفقات بغض النظر عن تاريخ التحاق العامل لديه، طالما لم يتم الاشتراك عنه قبل وقوع الإصابة أصولاً، وهذا يشمل- وفق حكم المادة الثانية من القرار- المقاولاتِ التي يجب الاشتراك عنها وفق النسب المئوية التي حدَّدتها القرارات الوزارية[1] من أجل المطالبة بالنفقات في حال وقعت الإصابة قبل الاشتراك عن المقاولة، مع مراعاة أحكام المادة العاشرة من القرار رقم ٥٠١ لعام ٢٠٠٢، التي تُلزم المقاول بتقديم الاستمارة [رقم ٢ مكرر] خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ بدء العمل وإبلاغَ المؤسسة خلال هذه المدة بأسماء العمال وأجورهم، فضلاً عن الإبلاغ بكل تغيير في عددهم أو أجورهم.

وإذا كان الهدفُ من منح المؤسسة حقَّ الرجوع على صاحب العمل بنفقات الإصابة عن العامل الذي لم يُبلَّغ عنه، أو عن تعديل مبلغ أجره، ضمانَ حقوقِها في استيفاء بدل الاشتراك، ومنعاً لأيِّ تحايلٍ من جانب صاحب العمل قد يُلحق الضررَ بها، فيزيدُ أعباءَ التعويض عن إصابات العمل، فإنَّ هذا الغرضَ غير متحققٍ بالنسبة إلى الأعمال العرضية وأعمال المقاولات التي يُسدَّد الاشتراك عن القائمين بها على أساس قيمة العملية، فلا يُطبَّق ذلك الحكم[2].

[1] القرار رقم ٥٠١ لعام ٢٠٠٢، المعدّل بالقرار رقم ١٥٥٤ لعام ٢٠٠٣، ثم بالقرار رقم ١٠٥٤ لعام ٢٠٠٦.

[2] نقض سوري رقم ٢٣٤٨ أساس ٤٠٩٧ تاريخ١-١٢-١٩٦٩. ويخضع التأمين لمبلغٍ نسبي من قيمة العملية، فلا يؤثر التغيير في أشخاص العمال وعددهم على حقوق المؤسسة ومقدار الاشتراك [القرار المذكور آنفاً].

وهو ما أيَّده اجتهاد المؤسسة التأمينية: "اشتراك المقاولين في تأمين إصابة العمل بمبالغَ مقطوعة تحسب على أساس قيمة التعهد يجعل من المخالفاتِ المرتكبة من قِبل أصحاب الأعمال المتعلقة بعدم تبليغ المؤسسة بتطورات الأجور غير ذات موضوع، طالما أن ذلك لا يؤثر على قيمة الاشتراك، ومن ثَمَّ، على مصلحة مؤسسة التأمينات الاجتماعية". [اجتهاد المؤسسة رقم ٤-٢-٨٥٣٦ تاريخ ٢٢-٦-١٩٦٧]. يُنظر: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، هامش ص ١٥٩، وأيضاً: نقض سوري رقم ٣٤٧، غرفة مدنية خامسة، أساس ٦٣٠ لعام ١٩٩٦، مجلة القانون لعام ١٩٩٦، ص ١٢٠٨.

إلا أننا عثرنا على اجتهاديْن مخالفيْن، الأول صادر عن المؤسسة التأمينية: "لا يؤثر في حق المؤسسة بالرجوع على صاحب العمل اشتراك صاحب العمل عن المقاولة التي وقعت فيها الإصابة، إذ العبرة في العودة عليه بالنفقات هي بعدم إخطار المؤسسة عن العامل أو عن التغيير في أجره، على أن مستحقات العامل المصاب في حالة اشتراك صاحب عمله عن المقاولة التي وقعت فيها الإصابة إنما تحسب على أساس أجره الفعلي، باعتبار أن الاشتراكَ عن المقاولة في تأمين إصابات العمل يجعل جميع العمال المشتغلين فيها مشتركين في التأمين حكماً، ومن ثَمَّ، فإن حكم المادة ٧٩ لا ينطبق عليهم، غير أنه لا بد في هذه الحال من إجراء تحقيق شامل لمعرفة أجر العامل الحقيقي، وما إذا كان يشتغل فعلاً في ذات المقاولة". [اجتهاد المؤسسة رقم ٤-١٢٧٧ ص آ تاريخ ٢٧-٥-١٩٦٥]. مذكور لدى: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، هامش ص ١٥٩.

أما الاجتهاد الثاني، فصادرٌ عن محكمة النقض السورية: "إلا أنه لمّا كان الاشتراك في تأمين إصابة العمل عن عمال المقاولات يتم على أساس قيمة التعهد بغض النظر عن عدد العمال، فإن التأخرَ عن تقديم كشف بأسماء العمال الجدد لسبب ظرفٍ قاهر يعود تقديره إلى قاضي الموضوع لا يمنع من استفادتهم من التأمين وكل ما يمكن فرضه على صاحب العمل إذا لم يبرر التأخير هو

وقد ينطوي رجوعُ المؤسسة التأمينية على صاحب العمل على إرهاق هذا الأخير في تحمُّل عبءٍ ثقيل بسبب تخلُّفه عن الاشتراك عن العامل المصاب لدى المؤسسة، إلا أن هذا يبدو طبيعياً، يعكِس رغبةَ المشرع في وضع مؤيدٍ صارم يَحْمِل أصحاب الأعمال على التقيد بأحكام القانون، ويَحول دون التهرب من تطبيق تشريعٍ مُستَحدثٍ أخذَ على عاتقه إرساءَ قواعد التكافل الاجتماعي[1].

وتجدر الإشارة هنا إلى أن حقَّ المؤسسة التأمينية في الرجوع على صاحب العمل جوازيٌ[2]، فلَها ممارسته، كلياً أو جزئياً، أو النزولُ عن هذا الحق.

وبالنتيجة، لم يتطرقْ القانون السوري إلى حقِّ المؤسسة التأمينية في الرجوع على صاحب العمل سوى في حال تخلُّف عن الاشتراك، أو عن الإبلاغ عن العامل أو تعديل مبلغ أجره. مُغفِلاً بذلك حالةَ الرجوع عليه في حال وقعت إصابة العمل بسبب ارتكابه خطأً جسيماً.

إلا أنه يمكن الاستنادُ لإقرار هذا الحقِّ- بسبب غياب النص التشريعي- إلى كلٍّ من قرار محكمة النقض[3]، والأسس العامة للتأمين.

ولا يشمل حقُّ رجوع المؤسسة التأمينية بنفقات إصابة العمل الزياداتِ الطارئة على تعويضات المصاب - أو المستحقين عنه- نتيجةَ نصوصٍ قانونية صدرت بعد تاريخ وقوع الإصابة، فالأصلُ في تحديد نفقات إصابة العمل هو ما تحمَّلته المؤسسةُ التأمينية فعلاً[4].

فإذا تضمنت تلك النفقات معاشاً خُصِّص للمصاب أو للمستحقين عنه، فيتم تحصيلُ ما يُصرف من هذا المعاش من صاحب العمل شهراً فشهراً، ويتوقف هذا التحصيل بتوقفِ المعاش[5].

وقد أجاز القرار الوزاري السوري رقم ٦٤٢ لعام ١٩٦٥ قيامَ المؤسسة التأمينية بتحصيل القيمة الاستبدالية للمعاشات المُخصَّصة لأجلٍ غير محدَّد دُفعةً واحدة، بدلاً من إلزام صاحب العمل بتأديته شهراً فشهراً[6].

العقوبة الجزائية وفق أحكام المادة ١١٠". [نقض سوري رقم ٢٥٠ أساس ٤٢٩ تاريخ ١٠-٣-١٩٧١ غرفة مدنية خامسة] مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤١٣ وما بعدها.

[1] نقض سوري رقم ١٦٣٨ أساس عمالي ١٨٦ تاريخ ٢٩-٩-١٩٧١، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤١٩.

[2] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٢١. وقد يرفض صاحب العمل تنظيمَ بلاغ إصابة عن العامل غير المشترك عنه، فيُخالف بذلك - فضلاً عن نص المادة ٣٧ - كلاً من المواد: ٣٩-٤٠-٤١. راجع: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤١٣.

[3] نقض سوري رقم ٣٤ أساس عمالي ١٠ تاريخ ١٩٧٣/١/٢٨ غرفة عمالية ثانية، ونقض سوري رقم ١٨٤٢ أساس ٢٨٣ تاريخ ٢٤-٨- ١٩٦٩.

[4] المادة ٣٧ : "وللمؤسسة حقُّ الرجوع على صاحب العمل بما تتكلَّفه قبل أيِّ مصابٍ من عماله...".

[5] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٢١ وما بعدها.

[6] اجتهاد المؤسسة رقم ٩٧٤/٤/ص آ تاريخ ١٩٦٨/٣/١٨، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٢٤ ؛ سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٦٠.

فالقيمةُ الاستبدالية للمعاشات لا تُمثّل القيمةَ الفعلية للمبالغ المترتبة على المؤسسة التأمينية، بل هي تقديرٌ جزافي لقيمةِ تلك المعاشات، الغايةُ منه الاستغناءُ عن الحسابات اللازمة لتقدير المبالغ الحقيقية التي تتكلّفها المؤسسة[1].

وقد حُدِّدت القيمة الاستبدالية لتطبيق أحكام المادتيْن ٣٧-٧٩ وفق القرار رقم ٦٤٢ لعام ١٩٦٥ بمبلغٍ إجمالي يُعادل المعاشَ المستحق عن مئة وخمسة وعشرين شهراً[2].

وفي حال اختار صاحب العمل تأديةَ القيمة الاستبدالية للمعاش، سقطَ حقُّه في استرجاعِ أيِّ جزءٍ من المبلغ الذي أدّاه في حال توقفَ صرف المعاش، كما أنه ليس للمؤسسة التأمينية العودةُ عليه بأيِّ مبلغٍ في حال استمرّ صرفُ المعاش لأكثرَ من مئة وخمسة وعشرين شهراً[3].

وقد عُدِّلت أحكامُ القيمة الاستبدالية بعدة قراراتٍ[4] كان آخرها القرارُ رقم ١٥١ تاريخ ٢٥-١-٢٠٠٣[5]، الذي نص على أن تُقدَّر القيمةُ الاستبدالية للمعاشات وفق القاعدة الآتية:

المعاش + التعويض العائلي + المساعدة المالية + تعويض التدفئة x ٦٦ x ٣٤%. ويُضاف إلى الناتج كلٌّ من المعونة اليومية ونفقات العلاج[6].

وتجدر الإشارة إلى أن الاستفادةَ من ميزة القيمة الاستبدالية لا تقتصر على صاحب العمل فحسب، وإنما تشمل الغيرَ المُتسبِّب بوقوع الإصابة أيضاً، كما يَستفيد منها المُتسبِّبون الذين أقاموا دعوى على المؤسسة التأمينية أو أُقيمت عليهم دعاوى من قِبلها في حال أُسقطت هذه الدعاوى وبادروا إلى تسديد القيمة الاستبدالية دُفعةً واحدة إلى المؤسسة[7].

---

[1] رأي مجلس الدولة رقم ١٥٥ تاريخ ٢٨-٤- ١٩٦٩.

[2] المادة الأولى من القرار رقم ٦٤٢ الصادر بتاريخ ٥-٩-١٩٦٥، منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٤٢ لعام ١٩٦٥، ص ١٠١٠٧.

[3] أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٢٤.

[4] بموجب القرار رقم ٩٩٤ تاريخ ٢٥-٨-١٩٧٠، فأصبحت القيمة الاستبدالية لتطبيق المادة ٣٧ تقدر بمبلغٍ إجمالي يُعادل تعويض الدُفعة الواحدة المستحق في حالة عجزٍ دائم تبلغُ نسبته ٣٤% [المادة الأولى من القرار]، الجريدة الرسمية، العدد ٣٧ لعام ١٩٧٠، ص ٢١٥٧، ثم صدر القرار الوزاري رقم ٨٥٤ تاريخ ١٨-٨-١٩٧١ فأصبحت القيمةُ الاستبدالية للمعاشات لتطبيق المادتيْن . . . .
٣٧-٧٩ تقدَّر بمبلغٍ إجمالي يُعادل تعويضَ الدُفعة الواحدة المستحق في حالة عجزٍ دائم تبلغ نسبته ٣٤%. المادة ١ من القرار رقم ٨٥٤. منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٣٦ لعام ١٩٧١، ص ١٤٨١.

[5] منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٧ لعام ٢٠٠٣، ص ٣١٧.

[6] الفقرة أ من المادة الأولى. ويُقصد بالمعاش هنا الأجرُ الفعلي x ٧٥% بالنسبة إلى معاش وفاة الإصابة على ألا يقل عن الحدّ الأدنى للمعاشات المقرَّرة بموجب القرارات الوزارية [الفقرة ب من المادة الأولى من القرار]. ويُقصد بمعاش العجز الناجم عن الإصابة الأجرُ الفعلي x ٧٥% x نسبة العجز. [الفقرة ج من المادة الأولى].

[7] المادة الثانية من القرار.

وفي حال اختار صاحب العمل أداءَ القيمة الاستبدالية، فليس للمؤسسة التأمينية الرجوعُ عليه بـ أيِّ فروقٍ قد تتكلَّفها نتيجةَ صدور قراراتٍ برفع حدود المعاشات، أو زيادة ميزات التأمين[1]، ذلك أن هذه القيمة تمثل تغطيةً نهائيةً كاملةً لكلِّ ما ستتكلَّفه المؤسسةُ قِبل العامل أو ورثته، بما في ذلك التعـ ديلات التي قد تطرأ على هذه الكلفة، زيادةً أو نقصاناً، بفعل نصوصٍ قانونية أو وقائع.

فينحصر حقُّ الرجوع بتلك الفروق فقط في حال اختار صاحبُ العمل أداءَ القيمة الحقيقية للنفقـ ـاتِ المترتبة عليه[2].

ويمنح القانون المصري أيضاً المؤسسةَ التأمينية حقَّ الرجوع على صاحب العمل في حال لم يكـ ـن مشتركاً عن العامل، وذلك بكلِّ الاشتراكاتِ المقرَّرة، وربحِ الاستثمار، وبالمبالغِ التـ ـي نـ ـص عليهـ ـا القانون[3].

وكما هو الحكم بالنسبة إلى القانون السوري، لم يتناول القانون المصري حـ ـقَّ رجـ ـوع المؤسسـ ـة التأمينية عليه، في حال ارتكبَ خطأً عادياً، بنصٍ صريح.

وفي هذا الصدد، **نرى** ألا داعيَ لذلك النص، إذ إن حقَّها في هذا الرجوع أصيلٌ لا يتطلـ ـب نصـ ـاً قانونياً بمنحه، فضلاً عن أن وقوعَ الإصابة بخطأ صاحب العمل الذي لا تُشترط فيه الجسـ ـامة، وفـ ـق القانون المصري[4]، يُخوِّل المصابَ الرجوعَ عليه بالتعويض وفق القانون المدني، فمـ ـن المنطقـ ـي أن يكون للمؤسسة التأمينية حقُّ الرجوع عليه بما تكلَّفته من تعويضاتٍ تجاه المصاب.

وخلافاً للقانون السوري، الذي لا يُرتِّب أيَّ التزامٍ على المؤسسة التأمينية بدفع تعويضٍ مُكمِّل فـ ـي حال ثبت ارتكاب صاحب العمل خطأً جسيماً، يُلزم القانونُ الفرنسي المؤسسةَ في حال ثبـ ـت ارتكـ ـاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر بدفع التعويض المُكمِّل – الذي بحثنا في صورتيْه سابقاً–، فضلاً عـ ـن التزامها تجاه المصاب بالتعويض الجزافي عن إصابة العمل.

---

[1] استناداً إلى أحكام المادة ٨٢: "لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل بناءً على اقتراح مجلس إدارة المؤسسة أن يُقرر زيادةَ المزايـ ـا المنصوص عليها في هذا القانون أو إضافةَ مزايا جديدة في حدود ما تسمح به قدرة كل نوعٍ من أنواع التأمين وحالته المالية".

[2] رأي مجلس الدولة رقم ١٥٥ تاريخ ٢٨-٤- ١٩٦٩.

[3] ويُقصد بها نسبة ٥٠% من الاشتراكات التي لم يؤدِّها صاحب العمل نتيجةَ عدم اشتراكه عن كلٍّ أو بعـ ـض عمالـ ـه، أو أدائـ ـه الاشتراكاتِ على أساس أجورٍ غير حقيقية، فضلاً عن نسبة ٥٠% من رصيد الاشتراكات التي لم يؤدِّها عن كلِّ سنةٍ ماليـ ـة علـ ـى حدة... [المادة ١٣٠].

وتَفرض المادة ١٨١ عقوبةَ غرامة مقدارها مئة قرش على كل صاحب عمل في القطاع الخاص لم يقم بالاشتراك فـ ـي المؤسسـ ـة التأمينية عن أيٍّ من عماله الخاضعين لأحكام قانون التأمين الاجتماعي...

[4] المادة ٦٨.

وبناءً على ذلك، يمنح القانون الفرنسي المؤسسةَ التأمينية صراحةً حقَّ مطالبة صاحب العمـ ل بمـ ا تكلَّفته من تعويضاتٍ[١].

وهو حقٌ لا يقتصر على حالة ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر تَسبَّب بوقوع الإصابة، وإنما يَمتد ليشملَ حالاتٍ أخرى، كالإخلال بالتزام الإبلاغ بحادث العمل، أو عدم تزويـ ـد المصـ ـاب بورقـ ـة الإصابة، أو إخلاله بالتزام تسجيل حوادث العمل الخاصة في السجل الخاص بها، أو في حـ ـال كـ ـان المصاب عاملاً أجنبياً لم تتوافر فيه شروطُ الإقامة القانونية والعمل في فرنسا[٢].

فيُلزَم صاحب العمل – أو شركة التأمين الخاصة– في حال ثبت ارتكابه خطأً غير مغتفر، بكامـ ل مبلغ التعويض المُكمِّل المتمثل في مبلغ زيادة التعويض الجزافي، والتعويضـ ـات الإضـ ـافية المحـ ـدَّدة قانوناً.

كما أنَّ للمؤسسة التأمينية الفرنسية فرضَ اشتراكٍ إضافي على صاحب العمل، إلى جانب اشتراكاته الأصلية في تأمين إصابة العمل، في حال ثبت ارتكابه خطأً عمدياً سَبَّب الإصابة[٣].

ويُطرح سؤالٌ هاهنا حول جواز قيام المؤسسة التأمينية السورية بفرضِ اشتراكاتٍ تكميلية في حال ثبت وقوع إصابة العمل بسبب ارتكاب صاحب العمل خطأً جسيماً؟

لم يَرِدْ نصٌ صريح بخصوص هذا الإجراء، إلا أنه تَجوز زيادة نسبة الاشتراك وفق قرارٍ وزاري يُنظِّم ذلك، كما يمكن فرضُ العقوبة الواردة في المادة ١١٢ في حال ثبت عدم اتباعه التعليماتِ الكفيلة بوقاية عماله إصاباتِ العمل وفق القرارات الوزارية النافذة[٤].

بيْد أنَّ حقَّ المؤسسة التأمينية في الرجوع على صاحب العمل مُعلَّق على شرط نفاذ قرار التكييـ ـف المهني للإصابة بحق صاحب العمل، وذلك بألا تخالِف إجراءاتُ هذا التكييف مبدأ وجاهية إجـ ـراءات التحقيق.

وإلا لم يجزْ لها، وفق ما نهجه الاجتهاد القضائي الفرنسـ ـي، الرجـ ـوعُ عليـ ـه بمـ ـا تكلَّفتـ ـه مـ ـن تعويضات[٥].

---

[١] المادة L452-3-al° 3 CSS.

Cass.soc., 28 févr. 2002, la semaine juridique, Edition générale, n° 13, 27mars. 2002, pp 614-624.www.lexinter.net.

[٢] المادة L 471-1CSS، والمادة L 155-6 CSS. ويَفرض القانون الفرنسي زيادةَ نسبة الاشتراك في حال تأخر تسديد الاشتراك عن تاريخ استحقاقه، وذلك بنسبة ٥% من مبلغ الاشتراكات، تُضاف إليها زيادةٌ مكمِّلة مقدارها ٠,٤% مـ ـن الاشـ ـتراكات، وذلـ ـك ابتداءً من تاريخ الاستحقاق. [المادة R 243-18 CSS].

[٣] وفق نص المادة L 242-7 CSS. [المادة L 452-5 CSS]. وتجدر الإشارة إلى أن الاشتراك التكميلي يُفرض في حال الخطـ ـأ غير المغتفر، بينما يُفرض الاشتراك الإضافي في حال الخطأ العمدي.

[٤] وذلك وفق نص المادة ٥٠، إذ تَفرض المادة ١١٢ عقوبة الغرامة التي لا تقل عن ألف ل.س ولا تتجاوز خمسة آلاف ل.س فـ ـي حال مخالفة المادة ٥٠.

[5] Cass.soc., 26 nov. 2002, n° 00-19347, Bull.civ. V, n° 356, BUHL. Michel. Op.cit. p 216 et s.

فعدم نفاذ قرار التكييف المهني تجاه صاحب العمل يَستتبع حجب تأثير وقوع الإصابة في اشتراكاته، فلا تدخل تكلِفَتها في حساب هذه الاشتراكات، مما يعني إلغاءَ مسؤوليته المالية على أكثر من صعيد.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن المصابَ يحتفظ – على الرغم من ذلك – بكامل حقوقه تجاه المؤسسة التأمينية، ذلك أن العلاقةَ بين هذه الأخيرة والمصاب مستقلةٌ عن علاقتها بصاحب العمل.

وتختلف طريقةُ رجوع المؤسسة التأمينية الفرنسية بالتعويض المُكمِّل على صاحب العمل تبعاً لصورته؛ ففيما يتعلق برجوعها بمبلغِ زيادة التعويض الجزافي، يتم استرداد الزيادة المدفوعة عن طريق فرضها اشتراكاً تكميلياً، تُحدَّد نسبته والمدة التي يُفرض خلالها[١].

وقد تُحدَّد نسبةُ هذا الاشتراك بموجب اتفاقٍ ودي مع صاحب العمل، وفي حال وقع خلافٌ، ينعقد الاختصاص لقضاء الضمان الاجتماعي[٢].

بيْد أنَّ هذا الاشتراك التكميلي مُقيدٌ من حيث الزمن والنسبة، فلا يجوز فرضه لمدةٍ تتجاوز العشرين سنة، أو بنسبةٍ تتجاوز ٥٠% من اشتراك صاحب العمل في تأمين إصابة العمل، أو نسبة ٣% من الأجور التي يُحسب على أساسها هذا الاشتراك[٣].

أما طريقةُ استرداد قيمة التعويضات الإضافية فمختلفةٌ، إذ ترجع المؤسسة التأمينية على صاحب العمل بها كأيِّ دائنٍ عادي[٤].

وللمؤسسة التأمينية مطالبةُ شركة التأمين في حال كان صاحب العمل قد قام بالتأمين من خطئه غير المغتفر[٥].

أما مبلغُ التعويض الجزافي الذي يُستحق في حال كان العجز كاملاً فيُستَرَد وفق طريقة استرداد التعويضات الإضافية. وبذلك، لا يخضع لطريقة استرداد مبلغ زيادة التعويض الجزافي[٦].

وبسبب النتائج المالية الخطِرة التي تترتب على ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفر، فقد أجاز قانون ٦ كانون الأول لعام ١٩٧٦ التأمينَ من هذه النتائج المالية، بشرط أن يُرتكب الخطأ غير المغتفر من قِبل أحد مفوَّضي صاحب العمل[٧].

---

[١] د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٦٩٨.
BENOIT. Mélanie: L'incidence d'une faute. Op.cit.p 107.

[٢] المادة L452-2 al° 6 CSS.

[٣] المادة R452-1 CSS.

[4] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 562.
وأيضاً: د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٦٩٩.

[5] BUHL. Michel. Op.cit. p 217.

[6] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 561.

[7] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 564.

وبناءً على ذلك، لم يُجز القانون التأمينَ من النتائج المالية للخطأ غير المغتفر في حال ارتكبه صاحب العمل ذاته. وهو ما خلّف أوضاعاً تفتقر إلى العدالة، إذ لم يكن لصاحب العمل في المنشأة الصغيرة، الذي لا يُفوّض سلطاته غالباً إلى بعض عماله، كما في المنشآت الكبيرة، حقُ الاستفادةِ من أحكام قانون ١٩٧٦، فكان عليه أن يتحمّل النتائجَ المالية لخطئه غير المغتفر، وهو ما أدى إلى وقوع أصحاب الأعمال في المنشآت الصغيرة ضحيةَ التمييز في المعاملة.

فصدر رداً على ذلك الوضع قانونُ ٢٧ كانون الثاني لعام ١٩٨٧[1] الذي أجاز لصاحب العمل التأمينَ من النتائج المالية للخطأ غير المغتفر، وذلك أيّاً كان مرتكب هذا الخطأ، صاحب العمل شخصياً، أو أحد مفوّضيه[2].

ومقابلَ ذلك، للمؤسسة التأمينية – في حال وقعت الإصابة– فرضُ اشتراكٍ إضافي[3] على صاحب العمل المؤمِّن من الخطأ غير المغتفر[4].

إلا أنه ليس لصاحب العمل أن يؤمِّن من فعله العمدي – كما هو حكم الخطأ غير المغتفر– بيْد أنَّه يستطيع أن يُؤمِّن من الفعل العمدي الذي يرتكبه مفوَّضوه، بالإضافة إلى إمكان قيامه بمطالبة مرتكبِ هذا الفعل العمدي بالتعويض، وذلك وفق دعوى الإثراء بلا سبب بموجب المادة ١٣٧١ من القانون المدني الفرنسي[5].

ومع أنَّ التأمينَ من الخطأ غير المغتفر قد جاء في مصلحة صاحب العمل، فإنَّ آثارَه السلبية لا يمكن استبعادها، إذ إن تسديدَ صاحبِ العملِ اشتراكاتِ هذا التأمين ذات النسب الموحَّدة يُثبِّط من عزيمته في الاهتمام بمسألة السلامة المهنية المتعلقة بمنشأته[6].

---

[1] المُقنَّن ضمن المادة L 452-4 CSS.

[2] BUHL. Michel. Op.cit. p 215 et s.

[3] وفق أحكام المادة L242-7 CSS.

[4] المادة L 452-4 CSS.

[5] V. BUHL. Michel. Op.cit. p 231.

إذ يُثير الفعل العمدي الذي يرتكبه التابع في أثناء ممارسة مهامه المسؤوليةَ المدنية لصاحب العمل، وذلك وفق الفقرة ٥ من المادة ١٣٨٤ من القانون المدني الفرنسي، وهو ما يَفترض وجودَ علاقة تبعية بين صاحب العمل ومرتكب الفعل العمدي، وعلاقة سببية بين الخطأ وممارسة المهام.

ولصاحب العمل الرجوع بالتعويض على تابعه مرتكب الفعل العمدي. يُنظر: د.سعيد عبد السلام، مرجع سابق، ص ١٢٧.

[المادة ١٧٦ من القانون المدني السوري: "للمسؤولِ عن عمل الغير حقُّ الرجوع عليه في الحدود التي يكون فيها هذا الغير مسؤولاً عن تعويض الضرر"].

[6] Rapport: Spécificités de la prise en charge des ATMP par notre système de protection sociale. Op.cit. Op.cit. p 6.

بالنتيجة، يُعلَّق الحقُّ في التعويض المُكمّل على ارتكاب صاحب العمل أو مفوَّضه الخطأ الجسيم، وهي درجةُ الجسامة التي أخذ بها القانون السوري، في حين اكتفى القانون المصري بالخطأ العادي، وتطلَّب القانون الفرنسي الخطأ غير المغتفر. ولا يخفى أن التشددَ في تطلب درجة الجسامة يُقلّل الفرص المتاحة للمصاب لاستحقاق التعويض المُكمّل.

وفي حين سكت الاجتهاد الفقهي والقضائي السوري حول معالجة هذا الموضوع نشطَ الاجتهاد الفرنسي – فقهاً وقضاءً– خصوصاً بعد قضية الحرير الصخري–للخروج على الاتجاه التقليدي فيما يتعلق بشروط الخطأ غير المغتفر، فربَطه بمجرد الإخلال بالتزام صاحب العمل بضمان سلامة عمال منشأته، فضلاً عن إقراره حالاتٍ يُفترَض فيها ارتكابُ صاحب العمل لهذا الخطأ، مما فتحَ البابَ أمام المصاب للمطالبة بالتعويضات الإضافية التي تلتزم المؤسسةُ التأمينية الفرنسية بها في حال لم يكن خطأ صاحب العمل يرقى إلى درجة الفعل المقصودِ الذي يفتحُ بابَ المطالبة بالتعويض أمام القضاء المدني على مصراعيه.

ولا يتعدى أثَرُ الخطأ المتَّصف بالجسامة مجردَ استحقاق المصاب التعويضَ المُكمّل فحسب، وإنما للمؤسسة التأمينية مطالبةُ صاحب العمل بمبالغ التعويضات التي التزمت بها تجاه المصاب. فلها– وفق القانونيْن السوري والمصري– المطالبةُ بمبالغ التعويض الجزافي، والتعويض العيني المتمثل في العلاج والتأهيل، في حين أنَّ هذا الحق – وفق القانون الفرنسي– يتعدى تلك التعويضات إلى التعويضات الإضافية التي تُمثِّل التعويضَ المُكمّل المُستحَق للمصاب.

الفصل الثاني

التحديد القِيمِي للتعويض المُكمِّل بممارسة المؤسسة التأمينية حقَّ الحلول

تمهيد وتقسيم

لِحقٍّ الحلول الذي يمنحه القانونُ للمؤسسةِ التأمينية وجهان مختلفان، فهو من جهةٍ مطالبةٌ مشروعةٌ تجاه المُتسبِّب بوقوع الإصابة بنفقاتٍ تكبدتها بسبب تعويضاتٍ استحقَّها العاملُ المصاب، إلا أنه، مـ ن جهةٍ أخرى، يمثِّل اقتطاعاً لجزءٍ من التعويض المُكمِّل المستحق للمصاب وفق أحكام القانون المـ دني، مما يعني تَحديد هذا التعويض قِيمياً بسبب هذا الاقتطاع.

ولدراسة الحلول كحقٍّ تمارسه المؤسسة التأمينية، وكمُحدِّدٍ قيمي للتعويض المدني المستحق للمصاب قِبَلَ المُتسبِّب بوقوع الإصابة سيضم هذا الفصل مبحثين:

المبحث الأول: ماهية حقٍّ حلول المؤسسة التأمينية

المبحث الثاني: قواعد ممارسة المؤسسة التأمينية حقَّ الحلول

المبحث الأول

ماهية حق حلول المؤسسة التأمينية

لا بد، بدايةً، من التعريفِ بحق حلول المؤسسة التأمينية، وذلك من خلال عرض الـ نص الق انوني المتعلق به، ثم توضيح الهدف من منح المؤسسة التأمينية هذا الحق. ولَمَّا كان هذا الحق يُمارَس نياب ةً عن المصاب في مواجهة الغير المُتسبِّب بوقوع إصابة العمل، كان لا بدَّ من البحث ف ي صد فةِ م ن تُمارس المؤسسةُ التأمينية تجاهه هذا الحقَّ.

يلي ذلك، عرضُ الاتجاهات الفقهية حول تكييف حقِّ حلول المؤسسة التأمينية، إذ انقس م الاجته اد الفقهي بين من يَعُدُّه إحدى صور الحلول المدني، وبين من يَراه مستقلاً عنه، لكونه حقاً مباشراً مُق ررًّاً لمصلحة المؤسسة التأمينية بموجب نص قانوني خاص.

وبناءً على ذلك، سيُقسم هذا المبحث إلى مطلبيْن، يُعرِّف المطل بُ الأول ح قَّ حل ول المؤسس ة التأمينية، بينما يتناول المطلبُ الثاني موضوعَ تكييفه القانوني.

المطلب الأول– التعريف بحقِّ حلول المؤسسة التأمينية

للتعريف بحقِّ حلول المؤسسة التأمينية يجب عرض نقاطٍ ثلاث: النص القانوني المتعلق به، الهدف من منحه للمؤسسةِ التأمينية، وصفة من يمارَس تجاهه هذا الحق، وذلك في فروعٍ ثلاثة تباعاً.

الفرع الأول- النص على حق حلول المؤسسة التأمينية

اختلفت القوانين حول منح المؤسسة التأمينية حقَّ الحلول قِبَلَ الغير المُتسبِّب بوقوع إصابة العمل لمطالبته بما تكلَّفته من تعويضات.

ففي حين تناول القانون السوري هذا الحق بنصٍ صريح[١]، كمقابلٍ لالتزام المؤسسة التأمينية بتنفيذ أحكام الفصل المتعلق بتأمين إصابة العمل، إذ تلتزم بتلك الأحكام أيًّا كان المُتسبِّب بوقوع إصابة العمل، صاحبُ العمل أو الغير[٢]، يَغيبُ حقُّ الحلول عن نصوص القانون المصري[٣].

فعلى الرغم من النص الصريح على التزام المؤسسة التأمينية بكلِّ الحقوق المقرَّرة وفق أحكام الباب المتعلق بتأمين إصابة العمل، وإنْ اقتضت إصابة العمل مسؤوليةَ شخصٍ آخر خلاف صاحب العمل، من دون أن يخلَّ ذلك بحقِّ المؤمن عليه المصاب في الرجوع قِبل الشخص المسؤول عن الإصابة، سكتَ القانون المصري حول منح المؤسسةِ التأمينية حقَّ الحلول محلَّ المصاب تجاه الشخص المسؤول[٤].

---

١ حَجبَ القانون المدني السوري حقَّ الحلول بموجب نصٍ صريح بالنسبة إلى التأمين على الحياة، فليس للمؤمن الذي دفع مبلغ هذا التأمين الحلولَ محل المؤمن له أو المستفيد من حقوقه قِبَلَ من تسبَّب بالحادث المؤمَّن منه أو قِبل المسؤول عن هذا الحادث. [المادة ٧٣١ من القانون المدني السوري]. في حين مَنح هذا الحق بالنسبة إلى كلٍّ من التأمين من الحريق [وفق الفقرة الأولى من المادة ٧٣٧ من القانون المدني السوري] والتأمين الإلزامي من حوادث المركبات الآلية [الفقرة أ من المادة ٢٠٨ من قانون السير: "تحلُّ شركة التأمين في حدود ما دفعته للمتضرر محل هذا الأخير حكماً في حقوقه تجاه الغير المسؤول مدنياً".[الفقرة أ من المادة ١٩١ من قانون السير لعام ٢٠٠٤].

وتجدر الإشارة إلى أن القانون رقم ٢٧٩ لعام ١٩٤٦ كان قد منح شركة الضمان التي تلتزم بتعويض المصاب محلَّ صاحب العمل حقَّ الحلول لمطالبة المتسبِّب بالتعويض إلى حدِّ المبلغ الذي دفعته. [راجع المادة ٢٠٠ من القانون].

كما تنص المادة السادسة من القرار رقم ١٩١٥ تاريخ ١٢-٥-٢٠٠٨ الصادر عن رئاسة مجلس الوزراء على أن عقدَ التأمين الإلزامي يَمنح المتضررَ حقاً مباشراً تجاه جهة التأمين بحدود المبالغ المذكورة في المادة الثالثة من هذا النظام، ولا تسري بحقه الدفوع التي يجوز لجهة التأمين أن تتمسك بها قِبل المؤمن له على أن لا تتجاوز بأيِّ حالٍ حدودَ نسبة مسؤولية المركبة المؤمن عليها من الأضرار التي سببها الحادث. [وهو ما نصت عليه المادة ١٩٠ من قانون السير لعام ٢٠٠٤].

وتنص الفقرة ج من المادة ١٠ من القرار ذاته رقم ١٩١٥ على أن "تحلُّ جهة التأمين بكامل ما دفعته للمتضرر محلَّ هذا الأخير حكماً في حقوقه تجاه الغير المسؤول مدنياً وذلك بحدود ما دفعته".[منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢١ لعام ٢٠٠٨، ص ٨٦٨ وما بعدها].

٢ المادة ٤٦: "تلتزم المؤسسة بتنفيذ أحكام هذا الفصل-أي تأمين إصابات العمل- حتى ولو كانت الإصابة تقتضي مسؤولية شخص آخر خلاف صاحب العمل، وتَحل المؤسسة قانوناً محل المؤمن عليه قِبل ذلك الشخص المسؤول بما تكلَّفته".

٣ بخلاف القانون المصري السابق رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩، الذي نص على حق الحلول في المادة ٤٦ منه. يُنظر: د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٢٨.

٤ راجع المادة ٦٦.

وفي هذا الصدد، يرى بعض الفقهاء جوازَ رجوعها على الغير المُتسبِّب بوقوع إصابة العمل، وذلك على أساس القواعد العامة للإثراء بلا سبب، من دون حاجةٍ إلى الاستناد في ذلك إلى نـ صٍ قـ انوني خاص[١].

كما يَرِدُ حقُّ حلول المؤسسة التأمينية تجاه المُتسبِّب بوقوع إصابة العمل فـ ي القـ انون الفرنسـ ي صراحةً[٢].

وتجدر الإشارة هنا إلى أن القانونَ السوري يَقصر ممارسةَ حقِّ الحلول على حالاتِ إصابات العمل من دون الإصابات الطبيعية[٣]، فلا تُطبَّق في حالات العجز أو الوفاة التي لا تقع بسبب إصابة عمل[٤].

وبناءً على ذلك، ليس للمؤسسة التأمينية العودةُ على الغير المُتسبِّب بوقوع العجز أو الوفاة الطبيعيين الذي وقع للمؤمَّن عليه لديها[٥].

فللعامل المصاب –أو لورثته من بعده– مبلغُ التعويض الذي يَحكم به القضاء تجاه الغير المُتسـ بِّب بوقوع الإصابة الطبيعية، فضلاً عن حقِّه في معاشِ العجز أو الوفاة الطبيعيين والتعويضات التي تلتزم بها المؤسسة التأمينية، من دون أن يَحق لهذه الأخيرة الحلولُ محلَّ العامل المؤمَّن عليه تجاه المُتسـ بِّب لمطالبته بما تكلَّفته.

وذلك بخلاف القانون الفرنسي، الذي ينص على ممارسة حقِّ الحلول في الإصابة المهنية والطبيعية على حدٍّ سواء[٦].

---

[١] د.السيد محمد عمران، مرجع سابق، ص ١٦٣.

وقد كان القانون اللبناني – المطبق سابقاً– يمنح صاحبَ العمل حقَّ الحلول، وذلك كمقابلٍ لالتزامه بتعويض إصابة العمل، فمقابـ ل منحِه العاملَ المصاب – أو أصحاب الحق من بعده– حقَّ مطالبة المُتسبِّب بوقوع الإصابة– في حال لم يكن صـ احب العمـ ل أو ورثته– بالتعويض وفق القواعد العامة، مَنحَ القانون صاحبَ العمل حقَّ إقامة هذه الدعوى نيابةً عن المصاب –أو أصحاب الحـ ق من بعده– في حال أهملها هؤلاء، وأن يُحسمَ من مبلغ التعويض الذي التزم به تجاه العامـ ل –وفقـ اً لأحكـ ام المرسـ وم– مبلـ غ التعويضات التي يحكم بها لمصلحة العامل.[المادة ١١ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ لعام ١٩٨٣]. تُنظر: اجتهادات محكمـ ة النقض اللبنانية، قضايا العمل، اجتهادات، نزاعات عمل فردية وجماعية، إعداد: نبيلة زين، مرجع سابق، ص ٤٠٤.

[٢] المادة L 454-1CSS. وتنص المادة ٣٠ من قانون بادينتر Badinter حول التعويض عن حوادث السير علـ ى حـ ق شـ ركة التأمين في الحلول تجاه المسؤول لاسترداد نفقات التعويضات المدفوعة للمصاب أو للمستحقين عنه.

DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 876.

[٣] اجتهاد المؤسسة رقم ١٥٦٨/٤/ص آ تاريخ ١٩٦٤/٥/١٧، مذكور لدى: أحمد وليد سراج الدين، مرجع سابق، ص ٣٤٠.

[٤] الواردة في المادة ٦٢ من القانون السوري. يُنظر: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السـ وري فـ ي ضـ وء الاجتهـ اد المقارن، مرجع سابق، ص ١٨٧.

[٥] نقض سوري رقم ١٢٥٠ تاريخ ١٩٧٠/١٢/١٧، الغرفة الجزائية، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٧٣.

[٦] المادة L 376-1.

فتَحلُّ المؤسسة التأمينية بحقوق المؤمَّن عليه – أو المستحقين عنه– في حال وقعت الإصابة بسبب فعل الغير للمطالبة بما تكبَّدته من تعويضات[1].

كما أنه لم يقصر منح حقّ الحلول على المؤسسة التأمينية، فقد منح القانونُ الفرنسي هيئةَ تعويض ضحايا مادة الحرير الصخري حقّ الحلول بحقوق المصاب تجاه الغير المُتسبِّب بالإصابة بالمرض المهني، أو تجاه أيّ هيئةٍ ضامنةٍ لهذا التعويض، إما كلياً أو جزئياً، وذلك ضمن حدود مسؤوليتها عن هذه الإصابة بسبب التعرض المهني لمادة الحرير الصخري. ويمارَس حقُّ الحلول سواء أمام القضاء المدني، أم الاجتماعي، أم القضاء الجزائي[2].

ويُنتقد موقف القانون السوري بحصره ممارسةَ حق الحلول بالإصابة المهنية، فهو يعكِس وضعاً يقوم على عدم المساواة. فلا يجوز أن يكون للمؤمَّن عليه، في حال كانت الإصابة طبيعيةً، وضعاً أفضل من وضع مستحقي المؤمَّن عليه في حال كانت الإصابة مهنيةً؟[3].

ذلك أن الأول يَستحق تعويضيْن: التعويضُ الأول وفق القانون المدني، والتعويضُ الثاني وفق قانون التأمينات الاجتماعية، من دون أن يحقّ للمؤسسة التأمينية ممارسة حقّ الحلول الذي يرتب اقتصاصَ ما تكلَّفته من مبلغ التعويض المدني، وذلك على عكس الحال بالنسبة إلى المؤمَّن عليه الثاني، الذي كُيِّفت إصابته بالمهنية.

الفرع الثاني- الهدف من منح المؤسسة التأمينية حقَّ الحلول

إذا لم تكن القوانين تجيزُ للعامل المصاب –أو المستحقين عنه– الرجوعَ على صاحب العمل بالتعويض وفق قواعد القانون المدني بسبب تطبيق قاعدة الحصانة، فإن هذه القاعدة لا تُطبَّق فيما يتعلق بالرجوع على الغير المُتسبِّب بوقوع الإصابة.

---

[1] المادتان: L 376-1 CSS, R 613-70 CSS. وقد تخضع النفقات التي يحقّ للمؤسسة التأمينية استردادُها لتقديرٍ جزافي، وفق شروطٍ خاصة يُحدِّدها قرارٌ وزاري. [المادة R 376-1 CSS].

[2] المادة ٥٣ من قانون ٢٣ كانون الأول لعام ٢٠٠٠.

V. BUHL. Michel. Op.cit. p 226.

[3] فؤاد هلال: دعاوى التأمينات الاجتماعية، مجلة المحامون السورية/ دمشق، السنة ٣٤، العدد ١، كانون الثاني لعام ١٩٦٩، ص ١٥٧.

فللمصاب، أو المستحقين عنه، مطالبتُه بذلك التعويض، ولا يعفي هذا الحق المؤسسةَ التأمينية من التزامها بالتعويضات المقرَّرة للمصاب وفق قانون التأمينات الاجتماعية[1].

وقد نصت غالبية القوانين – كما أسلفنا– على حقِّ المؤسسة التأمينية في الرجوع على الغير المُتسبِّب بما تكلَّفته من تعويضاتٍ عن إصابة العمل. وتقتضي ممارستها هذا الحقَّ تطبيقَ مبدأ عدم جواز جمع المصاب بين التعويض الذي تلتزم به المؤسسة التأمينية، والتعويض وفق القانون المدني الذي يلتزم به الغير المُتسبِّب بوقوع الإصابة، ذلك أن حقَّ المؤسسة التأمينية يتمثل في قسمٍ من هذا التعويض الأخير فيَخرج من نطاق مُستحقاتِ المصاب. وعلى ذلك، فإجازةُ الجمع بين هذين التعويضين تتعارض مع حق المؤسسة التأمينية في الرجوع على الغير المُتسبِّب.

وينقسم الاجتهاد الفقهي المصري فيما يتعلق بتطبيق مبدأ جواز الجمع بين التعويضين إلى فريقَيْن تبنيَّا مذهبيْن مختلفيْن، فيُجيز الفريقُ الأول هذا الجمع، وذلك على أساس أن مبدأ عدم جواز الجمع بين تعويضين عن ضررٍ واحد لا يطبق في هذه الحالة، ذلك أن تَعددَ مصادر التعويضات أو استقلالها يُبرِّر تعددَ هذه التعويضات، فلا يُعدُّ ذلك إثراءً بلا سبب من جانب العامل المصاب[2].

فضلاً عن أنَّ حقَّ المصاب بمطالبة الغير المُتسبِّب بوقوع الإصابة أوسعُ نطاقاً من التعويض الجزافي الذي تلتزم به المؤسسة التأمينية، لشموله الأضرارَ المعنوية، كما أن تقديرَه من قبل القضاء المدني يخضع لمعاييرَ مستمدةٍ من أوضاعٍ تتعلق بكلٍّ من المُتسبِّب والمصاب، في حين أن تعويضَ إصابة العمل مُحدَّدٌ وفق معايير خاصة، فلا يَخضع لتقدير القضاء[3].

---

[1] وفق منطوق المادتيْن ٤٦-٤٧ من القانون السوري، والمادة ٦٦ من القانون المصري. يُنظر: نقض مصري رقم ٥٧٣ لسنة ٤٥ ق جلسة ١١-١-١٩٨١ س٣٢ ص ١٧٠، ونقض مصري رقم ١٤٩ لسنة ٤٨ ق جلسة ٣٠-٦-١٩٨١ س ٣٢ ص ١٩٧٣. وأيضاً: نقض مصري رقم ١٣٦٦ لسنة ٥٥ جلسة ١٩٨٨/١١/١٠، منشور في مجلة المحامون السورية، العددان ٣-٤ لعام ١٩٩٣ لسنة ٥٨، ص ٤٠٢، المختار من أحكام محكمة النقض المصرية، إعداد: مأمون الجيرودي. ونقض مصري رقم ٥٧٣ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٨١/١/١١، مذكور في: موسوعة قضاء النقض العمالي. إعداد: سعيد أحمد شعلة، مرجع سابق، ص ٦٢. ونقض مصري رقم ١٣٢٢ لسنة ٤٧ ق جلسة ٢٦-٢-١٩٨١ قاعدة رقم ٣٩٠، مذكور في: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ٣، مرجع سابق، ص ٣٣٧. نقض مصري رقم ٣٤٢ لسنة ٥٩ جلسة ٢٢-٦-١٩٩٢، الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ١٠، مرجع سابق، ص ٩٨.

[2] د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكملة، مرجع سابق، ص ٢٧٦.

[3] قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، ص ٨٦.

وقد تبنَّت محكمةُ النقض المصرية مبدأ الجمع بين الحقيْن، مُبرِّرةً ذلك باختلاف الأساس القانوني لكلٍّ من الدعويَيْن، وذلك عن حقوق مختلفة المصدر[1].

فيُعدُّ حقُّ العامل في التعويض الجزافي عن إصابة العمل مقابلاً للاشتراكات التي شارك هو وصاحب العمل في دفعها، في حين أنَّ حقَّه في التعويض قِبل الغير المُتسبِّب قائمٌ على أساس الخطأ الذي ارتكبه هذا الأخير، فليس ما يمنعُ الجمعَ بين هذين الحقين[2].

وبعبارةٍ أخرى، لِجواز الجمع بين تعويض التأمين الاجتماعي والتعويض وفق القانون المدني ما يُبرِّره، فهذا التعويض الأخير يُمثِّل مقابلاً للضرر، في حين أن مبلغَ التأمين الاجتماعي يُعدُّ مقابلاً للأقساط التي تم تسديدها إلى المؤسسة التأمينية، فلا يؤدي الجمع بين هذين المبلغين إلى إثراء المصاب على حساب أيِّ شخصٍ آخر[3].

فإذا كان المصاب قد تقاضى من الغير المُتسبِّب تعويضاً كاملاً عن الضرر الذي أصابه، فلا تجوز له مطالبةُ المؤسسة التأمينية بعد ذلك بالتعويض الجزافي عن إصابة العمل. وبالعكس، فإذا كان قد تقاضى التعويضَ الجزافي الذي لا يَجْبرُ الضررَ بكامله، فإنَّ له الرجوعَ على الغير المُتسبِّب بوقوع

[1] د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٣٢٤. نقض مصري رقم ٣٦٦ ١ لسنة ٥٥ ق جلسة ١٩٨٨/١١/١٠، ونقض مصري رقم ١٢٩١ لسنة ٥٤ ق جلسة ٣-٢-١٩٨٨، ونقض مصري رقم ١٨٧٤ لسنة ٥٦ ق جلسة ٢٢-٦-١٩٨٨، ونقض مصري صادر بتاريخ ٢٧-٣-١٩٨٠ س ٣١ ص ٩٣٠، منشورة في مجلة المحامون السورية، العددان ٣-٤ لعام ١٩٩٣، السنة ٥٨، ص ٤٠٢، المختار من أحكام محكمة النقض المصرية للمحامي الأستاذ مأمون الجيرودي. وتُنظر أيضاً: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ٥، مرجع سابق، ص ٩٢٨. نقض مصري رقم ٥٣٨ لسنة ٤٣ ق جلسة ١-٣-١٩٧٧ س ٢٨ ص ٥٩١.

[2] نقض مصري رقم ٨٨٨ لسنة ٤٣ ق جلسة ٢٦-٤-١٩٧٧ س٢٨ ص ١٠٥٥، ونقض مصري رقم ١٥٢٧ لسنة ٤٨ ق جلسة ٢٠-١٢-١٩٧٩ س ٣٠ ع ٣ ص ٣٣٧، ونقض مصري رقم ٩٧٩ لسنة ٤٧ ق جلسة ٢٧-٣-١٩٨٠ س ٣١ ص ٩٣٠، ونقض مصري رقم ٥٧٣ لسنة ٤٥ ق جلسة ١١-١-١٩٨١ س ٣٢ ص ١٧٠، ونقض مصري رقم ١٤٩ لسنة ٤٨ ق جلسة ٣٠-٦-١٩٨١ س ٣٢ ص ١٩٧٣. نقض مصري رقم ٧٧٤ لسنة ٤٤ ق جلسة ٦-١٢-١٩٨١ قاعدة رقم ٣٩١، مذكور في الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ٣، مرجع سابق، ص ٣٣٨. نقض مصري رقم ١٠٤٣ لسنة ٥٠ ق جلسة ٥-١-١٩٨٣، تُنظر: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية منذ ست سنوات وحتى أوائل عام ١٩٨٩، الإصدار المدني، ملحق رقم ٥، مرجع سابق، ص ٩٢١. نقض مصري رقم ٣٥٨٧ لسنة ٥٨ ق جلسة ٩-٥-١٩٩٠ تُنظر: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ١٠، مرجع سابق، ص ١٢٧.

[3] مع أنه قد يُردُّ على ذلك بالقول: إذا كان المبلغ الذي تلتزم به المؤسسة التأمينية تجاه المصاب يُمثِّل مبلغ التأمين، فإن صاحبَ العمل هو من تَكبَّد أقساط تأمين إصابة العمل، مما يعني أن الجمعَ بين مبلغ التأمين الذي لم يشارك المصابُ في دفع أقساطه ومبلغَ التعويض المدني يؤدي إلى إثرائه بلا سبب.

الإصابة للحصول على تعويضٍ مُكمِّل، عَدَّهما الاجتهاد القضائي المصري حقيْن منفصليْن لاختلاف مصدريْهما فأجازَ الجمعَ بينهما[١].

في حين لا يُجيز المذهبُ الثاني من الاجتهاد الفقهي المصري الجمعَ بين هذين الحقين، مما يستتبع التزامَ القاضي، عند تقديره التعويضَ، بحسمِ مبلغ التعويض الجزافي الذي التزمت به المؤسسة التأمينية تجاه المصاب من المبلغ الإجمالي للتعويض المُستحَق وفق القانون المدني[٢].

وكذلك الحكم فيما يتعلق بالجمع بين التعويضِ الجزافي عن إصابة العمل الذي يلتزم به صاحب العمل والتعويضِ وفق القانون المدني الذي يلتزم به في حال ثبت ارتكابه خطأً جسيماً، ذلك أن هذين الالتزامين مُتحدان في الغاية، التي تتمثل في جبرِ الضرر جبراً مكافئاً له، فلا يجوز أن يزيدَ عليه، وإلا عُدَّت كل زيادةٍ إثراءً على حساب الغير بلا سبب [٣].

وقد تبنى مبدأ عدم جواز الجمع كلٌّ من الاجتهاد القضائي السوري[٤] والفرنسي[٥].

فيرى الاجتهادُ الفقهي الفرنسي أن التعويضَ المُكمِّل ينبغي أن يكون جزئياً، وذلك بسبب حق المؤسسة التأمينية في اقتضاء جزءٍ منه، وإلا أدى ذلك إلى إثراء المؤمن عليه المصاب بلا سبب[٦].

فحقُّ المصاب -أو المستحقين عنه- في مطالبة الغير، الذي تسبَّب فعله- خطأً أو عمداً- بوقوع الإصابة وفق القانون المدني، مُقيدٌ أيضاً بألاّ يكون هذا الضرر مُعوَّضاً عنه بموجب قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي[٧].

وكذلك الحكم بالنسبة إلى حقِّه في مطالبة صاحب العمل أو أحد تابعيه، في حال تسبب أحدهما بوقوع الإصابة لارتكابه فعلاً عمدياً، بالتعويض وفق القانون المدني[٨].

ومن المهم أن نَذكرَ هنا أن جانباً من الاجتهاد القضائي المصري يُجيز الجمعَ بين التعويضِ الجزافي عن إصابة العمل والتعويضِ عن مسؤولية صاحب العمل عن أفعال تابعيه على أساس الكفيل المتضامن، إذ إن الإثراءُ بلا سبب ينتفي لتعدُّد المصادر؛ فمصدرُ التعويض الأول هو الاشتراكات، في

---

١ د.السيد محمد عمران، مرجع سابق، ص ١٦٢.

٢ د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٣٢٤.

٣ نقض مصري رقم ٣٠٨ لسنة ٢٩ ق جلسة ٢٥-٦-١٩٦٤ س ١٥ ص ٧٦٩.

٤ نقض سوري، مدنية رابعة، رقم ١٧٠٨ أساس ٣٣١٢ تاريخ ١٩٨٤/١٠/٢٢.

5 Cass.crim., 18 juin. 1996, n° 1175, n° 95-83.628, CA. Rennes, 19 mai. 1995. www.courdecassation.fr.; MEISART. François. Op.cit., DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 874.; Texte tiré du dictionnaire du Droit privé, Accident du travail. juritravail.com.

٦ د.سعيد عبد السلام، مرجع سابق، ص ١٢٦.

٧ المادة L454-1 CSS.

٨ المادة L 452-5 CSS.

حين أن مصدرَ التعويض الثاني هو الفعل الضار، فضلاً عن أنَّ مسؤولية صاحب العمل إنم ا تُثـ ار لكونه ضامناً، وليس بموجب مسؤوليته الذاتية[1].

ويضع الاجتهاد الفقهي لمبدأ عدم جواز الجمع بين التعويضيْن مسوّغات عدَّة، أوّلها أنَّ مبدأ ع دم جواز تقاضي المؤسسة التأمينية لِمَا تكلَّفته مرتين، الأولى من صاحب العمل، والأخـ رى مـ ن الغيـ ر المُتسبِّب إنما ينطبق على المصاب أيضاً، إذ لا يحق لهذا الأخير أن يتقاضى تعويضاتٍ مرتيْن: الأولى من المؤسسة التأمينية، والثانية من الغير المُتسبِّب، عن الحق ذاته[2].

فالمشرعُ الذي حرص على ضمان حقوق العامل المصاب في التعويض، حرص في الوقـ ت ذاتـ ه على ضمان حقوق المؤسسة التأمينية في حال قامت مسؤولية الغير عن وقوع الإصابة[3]. وهـ و مـ ا تَضمَّنه ممارسةُ حقِّ الحلول، إذ إنها تحجب عن المصاب إمكانَ تقاضـ ي تعـ ويضٍ عـ ن الإصـ ابة مرتيْن[4].

أما ثاني تلك المسوّغات، فهو تلافي وقوع حالة الإثراء بلا سبب، إذ إن قيام المؤسسة التأمينية بدفع التعويض عن إصابة العمل يؤدي إلى إعفاء الغير المُتسبِّب من دفع جزءٍ من هـ ذا التعـ ويض وفـ ق القانون المدني، والذي يُعادل المبلغَ الذي التزمت به المؤسسة، فيَتحقَّق افتقارها في هذا الجزء[5]. فضلاً فضلاً عن أنَّ فعل الغير المُتسبِّب قد أدى إلى وقوع الإصابة، ورتَّب أعباءً مالية على المؤسسة التأمينية تتمثل في دفع التعويض.

وبالنتيجة، فممارسةُ المؤسسة التأمينية حقَّ الحلول يَكفل تطبيقَ مبدأ عدم جواز جمع المصاب بـ ين التعويضِ الذي تلتزم به وتعويضِ المسؤولية وفق القانون المدني، إذ إن رجوعَه على الغير المُتسـ بِّب مُقيدٌ بحسم مبلغِ تعويض إصابة العمل من مبلغ التعويض المدني، وهـ و مـ ا يُمثِّـ ل حـ قَّ المؤسسـ ة التأمينية[6].

[1] نقض مصري رقم ٧٧٤ لسنة ٤٤ ق جلسة ٦-١٢-١٩٨١، ونقض مصري رقم ١٠٦٤ لسـ نة ٤٥ ق جلسـ ة ٢٨-٢-١٩٨٢، مذكور لدى: د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٣٣٠ ; وطعن صادر بتاريخ ١٣-٥-١٩٩٣، منشور في مجلة المحاماة، الجـ زء الثاني، آب لعام ١٩٩٤، ص ١٣٤، مذكور لدى: د.محمد حسن قاسم: التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسـ ي والـ نظم المكملـ ة، مرجع سابق، ص ٢٧٥.

[2] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٨٦.

[3] قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعـ ام ١٩٥٩ وتعديلاتـ ه، إعـ داد: محمـ د الحكـ م جركـ و، مرجـ ع سـ ابق، ص ٨٥.

[4] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٧٩.

[5] د.سعيد عبد السلام، مرجع سابق، ص ١٣٦ ؛ نقض مصري رقم ٨٨٨ سنة ٤٣ ق جلسـ ة ١٩٧٧/٤/٢٦. مـ ذكور لـ دى: د. مصطفى الجمال: التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٢٨.

[6] د.سعيد عبد السلام، مرجع سابق، ص ١٣٧.

إلا أن بعض الفقهاء يَنتقد الأخذَ بهذا المبدأ، كونَه يؤدي إلى أوضاعٍ قانونية بعيدةٍ عن العدالة، فإذا كان الغير المُتسبِّب مسؤولاً قِبَلَ شخصين، الأولُ عاملٌ كيِّفت إصابته بالمهنية، في حين لم يكن الثاني عاملاً خاضعاً لقانون التأمينات الاجتماعية، ومن ثَمَّ، فإصابته طبيعيةٌ، التزمَ الغيرُ المُتسبِّب بتعويض المصابِ الأول وفق أحكام القانون المدني، وبتعويضِ المؤسسة التأمينية بما تكلَّفته من تعويضات، أما بالنسبة إلى المصاب الثاني، فلا يَلتزم الغير المُتسبِّب تجاهه بسوى تعويضٍ واحد، وذلك وفق القانون المدني[1].

وبناءً على ذلك، تختلف التزاماتُ الغير المُتسبِّب بالتعويض باختلاف الأشخاص المصابين، وتبعاً لتكييف الإصابة، طبيعيةً أو مهنية.

وفي هذا الصدد، **نرى** ممارسةَ حق حلول المؤسسة التأمينية عادلةً، ومُبرَّرةً تجاه الغير المُتسبِّب، وذلك في حال لم يقمْ صاحبُ العمل بالاشتراك، كلياً أو جزئياً، أو في حال ارتكبَ خطأً جسيماً. أما أنْ تتقاضى المؤسسةُ التأمينية اشتراكاتِ تأمين إصابة العمل، وترجعَ على الغير المُتسبِّب بوقوع الإصابة، فهو **في تقديرنا** إثراءٌ بلا سبب، ويُمثِّل انتقاصاً من حقِّ المصاب في الحصول على التعويض المُكمِّل.

الفرع الثالث- صفة الغير المُتسبِّب بوقوع الإصابة

تمارس المؤسسة التأمينية حقَّ الحلول تجاه الغير المُتسبِّب بوقوع إصابة العمل. وقد تناول الاجتهاد القضائي السوري تحديدَ صفة هذا الغير، فاشترطَ أن يكون غريباً عن العمل، غير مشتركٍ فيه مكاناً أو زمناً، وألاَّ يعملَ مع المصاب في المنشأة ذاتها.

وبذلك، فالمُتسبِّب شخصٌ ثالث تَسبَّب فعلُه بوقوع الإصابة، وأُثيرت مسؤوليته عنها، إما وَفق نص المادة ١٦٤ من القانون المدني، المتعلق بالمسؤولية عن الأعمال الشخصية، أو وَفق نص المادة ١٧٥ المتعلق بمسؤولية المتبوع عن أعمال التابع، أو وَفق المادة ١٧٩ حول مسؤولية حارس الأشياء[2].

وبناءً على ذلك، لا تنطبق صفةُ الغير المُتسبِّب على كلٍّ من العامل أو صاحب العمل وتابعيه، لأنهم ليسوا بأشخاص غرباءَ عن نطاق العمل[3].

[1] حسن قصاص، مرجع سابق، ص ٢٣٠.

[2] نقض سوري رقم ١٣٠٧ أساس ٢٩٦ تاريخ ٢٣/٨/ ١٩٧٠، اجتهاد المؤسسة رقم ١/ ١٧٦٨ ص آ تاريخ ١٩٦٩/٦/٧، مذكورة لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٧٠.

[3] اجتهاد المؤسسة رقم ١٦٠١/٤ / ص آ تاريخ ١٩٦٨/٥/٧، واجتهادها رقم ٤ /٩٥٤/ ص آ تاريخ ١٩٦٦/٥/٩، مذكورة لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٧٢.

فيُستبعَد العاملُ المتسبِّب بالإصابة الذي يَشترك مع العامل المصاب في العمل ذاته، وفي ظ لٍّ إدارةٍ واحدة[١]، إذ لا يُعدُّ غريباً عن نطاق العمل، ومن ثَمَّ، لا تنطبق عليه صفةُ الغير المُتسبِّب[٢].

وذلك كالعامل الذي يتشاجرُ مع زميله في أثناء العمل، مما أدى إل ى إص ابته[٣]. أو ف ي ح ال اضطَّلعت منشآتٌ عدَّة بعملٍ واحد، كالقيام بأحد المشروعات العمرانية، إذ يُعدُّ عمالُ ه ذه المنش آت جميعهم عاملين في ظل إدارةٍ واحدة[٤].

ويترتب على استبعادِ العامل من تعريفِ الغير المُتسبِّب عدمَ رجوع المؤسسة التأمينية علي ه بم ا تكلَّفته من تعويضاتٍ في حال تسبَّب خطؤه بوقوع إصابته، إلا أن حقَّه في التعويض النقدي قد يُحجَ ب في حال توافرتْ الشروط[٥].

كما يُستبعَد صاحبُ العمل من تعريف الغير المُتسبِّب، إذ إن التزامَه بتسديد الاشتراكات في ت أمين إصابة العمل لدى المؤسسة التأمينية يُقابله التزامُ هذه الأخيرة بالتعويض عن إصابات العمل التي تق ع في منشأته[٦]، فرجوعها عليه - فيما عدا حالتيْ إخلاله بالاشتراك عن العام ل المص اب، أو وق وع الإصابة بسبب ارتكابه خطأً جسيماً- يعني مضاعفةَ أعبائِه المالية المتعلقة بالتأمين من إصابة العم ل، وذلك باستيفائها مرتيْن: الأولى، بتسديدِه الاشتراكاتِ مقابل التزام المؤسسة التأمينية ب التعويض قِبَ ل العامل المصاب، والثانية برجوعِ المؤسسة التأمينية عليه، استناداً إلى أس اس مس ؤوليته ع ن فعل ه الشخصي أو عن فعل الغير - أيْ مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع- وهو ما ينافي أبس طَ قواع د العدالة[٧].

وبذلك، لا يَنطبق تعريفُ الغير المُتسبِّب على تابعي صاحب العمل أو على الأشياء الت ي يملِكه ا، فالإعفاءُ من المسؤولية عن الإصابات التي تكوِّن بطبيعتها جزءاً من أخطار العم ل يَشْ مل ص احبَ العمل، إما بصفته المسؤولَ الأساسي عنها، أو بسبب ارتكابها من قِبل أحد تابعي ه، أو نجم ت ع ن استخدام أشياءَ يمتلكها[٨]، من مثل الآلات في المنشأة الصناعية، أو الحيوانات في المنشأة الزراعية.

---

[١] اجتهاد المؤسسة رقم ١٧٦٨/١ / ص آ تاريخ ١٩٦٩/٦/٧، ونقض سوري رق م ١٣٠٧ أس اس ٢٩٦ ت اريخ ١٩٧٠/٨/٢٣، مذكورة لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٧٢.

[٢] قرار سوري ١٦٥٠ أساس مدني ٢٥٠٠ تاريخ ١٩٧٨/١٢/٢٣، الغرفة المدنية الثانية، مجلة المحامون الس ورية، الس نة ٤٤، العدد ٢ و ٣ لعام ١٩٧٩، اجتهاد رقم ١٣٤، ص ٩٥.

[٣] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٧٠ وما بعدها.

[4] BENOIT. Mélanie: L'incidence d'une faute. Op.cit. p 108.

[٥] وذلك وفق أحكام المادة ٢٤ التي تناولناها لدى البحث في شروط استحقاق التعويض الجزافي.

[٦] نقض سوري قرار رقم ١٣٠٧ أساس ٢٩٦ تاريخ ١٩٧٠/٨/٢٣ ونقض سوري رقم ٥١٦ أساس ١٣ تاريخ ١٩٧٠/٤/٤.

[٧] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٧١.

[٨] قرار محكمة الاستئناف المدنية بدمشق رقم ٢٩/ب/٤١٩ تاريخ ١٩٧١/٨/٢٩، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرج ع س ابق، ص ٤٧٢.

فصفةُ الغير المُتسبِّب تتعارض مع إمكان استفادته من تطبيق قاعدة الحصانة، فلا يُعلَّق رجوعُ العامل المصاب عليه على ثبوت ارتكابه خطأً جسيماً، وإنما يُطبق المبدأ العام للمطالبة بالتعويض وفق القانون المدني[1].

المطلب الثاني- تكييف حقّ حلول المؤسسة التأمينية

اختلف الاجتهاد الفقهي حول طبيعة حقّ الحلول، فمنهم من عَدَّه إحدى صور الحلول وفق القانون المدني، فماثلَ بينهما في كلٍّ من الحكم والخصائص، في حين عَدَّه آخرون حقاً مباشراً قُرِّر لمصلحة المؤسسة التأمينية، تَستمدُّه من أحكام قانون التأمينات الاجتماعية ذاته.

وبناءً على ذلك، سنتناول هذين الاتجاهين الفقهيين في تكييف حقّ حلول المؤسسة التأمينية في فرعين تباعاً.

الفرع الأول- حلول المؤسسة التأمينية إحدى صور الحلول المدني

يُدعم هذا التكييفُ من خلال عرض الفقرة الأولى من المادة ٧٣٧ من القانون المدني السوري التي تتناول الحلولَ المدني المتعلق بالتأمين من الحريق، إذ تَمنح المؤمِّن لديه حقَّ الحلول "قانوناً بما دفعه من تعويضٍ عن الحريق في الدعاوى التي تكون للمؤمَّن له قِبَلَ من تَسبَّب بفعله في الضرر الذي نجمت عنه مسؤولية المؤمِّن".

فإسقاطُ هذا النص القانوني على نص المادة المتعلقة بحقِّ الحلول في قانون التأمينات الاجتماعية[2] يُظهِر أنَّ كلا النصين - وإنْ اختلف الصوْغ- يُقرِّران الأحكامَ ذاتها.

فبتطبيق قواعد الحلول وفق القانون المدني على نص المادة ٧٣٧ يكون لِمن حَلَّ محلَّ الدائن حقَّه، بما لهذا الحق من خصائصَ وما يلحقه من توابعَ وما يُكلِّفه من تأميناتٍ وما يَردُ عليه من دفوع، مع مراعاة أن يكون حقُّ الحلول مقتصراً على القدر الذي أدَّاه من ماله مَن حَلَّ مَحلَّ الدائن[3].

وهو ما يقتضي - منطقاً- تطبيقَ هذه الأحكام لدى ممارسة حقّ الحلول الممنوح للمؤسسة التأمينية قِبل الغير المُتسبِّب بوقوع إصابة العمل.

فضلاً عن أنَّ قانونَ التأمينات الاجتماعية لم يتناول سوى التزامٍ واحد، وهو التزامُ المؤسسة التأمينية تجاه العامل المصاب بتنفيذ أحكام الفصل المتعلق بتأمين إصابة العمل، وإنْ كانت الإصابة تقتضي مسؤولية شخصٍ آخر سوى صاحب العمل. وبذلك، لم يَرِدْ في النص ما يُشير إلى أيِّ التزامٍ آخر.

---

[1] "كلُّ خطأ سبَّب ضرراً للغير يُلزم من ارتكبه بالتعويض". [المادة ١٦٤ من القانون المدني السوري].

[2] المادة ٤٦.

[3] المادة ٣٢٨ من القانون المدني السوري.

وفي هذا الصدد، يرى بعض الفقهاء أن عبارة "وتَحل المؤسسةُ قانوناً مَحلَّ المؤمَّن عليه قِبل ذل ك الشخص المسؤول بما تكلّفته" لا تُفيد إنشاءَ التزامٍ مباشر لمصلحة المؤسسـ ـة التأمينيـ ـة تجـ ـاه الغيـ ـر المُتسبِّب[1].

وبناءً على ذلك، لا يُعدُّ حقُّ الحلول حقاً مباشراً نصَّ عليه قانون التأمينات الاجتماعية، وإنما تَحكمه قواعدُ الحلول وفق القانون المدني.

فلا يستتبعُ التزامُ المؤسسة التأمينية تجاه العامل المصاب أن يلتزم الغيرُ المُتسبِّب تجاهها، إذ إنه من الغير أصلاً، فإنْ وُجد حقٌّ للمؤسسةِ بالرجوع عليه، فبموجب مبدأِ الحلول الاتفاقي أو القانوني.

وهو- في غياب نصٍ خاص في قانون التأمينات الاجتماعية- حلولٌ مدني، يَخضع للأحكـ ـام التـ ـي يخضع لها هذا الحلول الذي تناولته المادة ٧٣٧.

ويُرَدُّ على القائلين باختلاف طبيعة ومصدر الحقيْن، أيْ التعويض وفق القانون المدني، والتعـ ـويض الذي تلتزم به المؤسسة التأمينية تجاه المصاب، ومن ثَمَّ، استبعادَ هؤلاء تكييفَ حقِّ حلـ ـول المؤسسـ ـة التأمينية بأنه حلولٌ مدني، بأنَّ منشأ حقيْ العامل بالتعويض تجاه الغير المُتسبِّب والمؤسسـ ـة التأمينيـ ـة سببٌ واحد، وهو خطأ الغير المُتسبِّب؛ فلولا ارتكابُ هذا الخطأ لَمَـ ـا التزمـ ـت المؤسسـ ـة بـ ـالتعويض الجزافي عن إصابة العمل، وبذلك فإنه يُعدُّ السببَ البعيد لهذا الالتزام، وإنْ كان سببُ التزامِها المباشر هو القانون أصلاً، الذي حَمّلَ المشرعَ على منحها حقَّ الحلول قِبَلَ الغير المُتسبِّب[2].

وبناءً على ذلك، فقيامُ المؤسسة التأمينية بالوفاء بالتزامها تجاه العامل المصاب يَجعلها فـ ـي مركـ ـز الموفي بديْن غيره، مما يُخوّلها الحلول محلَّ الدائن[3] تجاه الغير المُتسبِّب بوقوع إصابة العمـ ـل وفـ ـق أحكام القانون المدني.

وفي هذا الصدد، يرى الفقهاء المصريون أنه على افتراض أن المؤسسة التأمينية لم توفِ بـ ـدينها، فإنها أنقصت بذلك من مبلغ ديْنَ التعويض الذي يلتزم به الغير المُتسبِّب بوقوع الإصابة، مما يمنحهـ ـا حقَّ الحلول وفق القواعد العامة الواردة في المادة ٣٢٦ من القانون المدني المصري[4]. وهو ما دفـ ـع هذا الفريقَ من الفقهاء، لتبرير هذا الحلول، إلى القول: إن رجوع المؤسسـ ـة التأمينيـ ـة علـ ـى الغيـ ـر المُتسبِّب بتعويض إصابة العمل أمرٌ يقتضيه المنطق، وهو المُبرِّر الفني لعدم جواز جمع المضرور بين تعويضيْن.

[1] حسن قصاص، مرجع سابق، ص ٢٣٥.

[2] حسن قصاص، مرجع سابق، ص ٢٣٦.

[3] د.سعيد عبد السلام، مرجع سابق، ص ١٣١.

[4] تقابلها المادة ٣٢٨ من القانون المدني السوري.

وهذا ما تبناه بعض الفقهاء الفرنسيين، مُرتِّباً على تكييفه بأنه حلولٌ مدني تقييدَ حقِّ حلول المؤسسة التأمينية بحقوق المصاب أو حقوق المستحقين عنه، فلا تَملِك ما يتجاوزها. فقد يحصل أن يقلَّ مبلغ التعويض المدني عما تكلَّفته المؤسسة التأمينية من تعويضاتٍ، مما يعني تَحديداً قيمياً للمبلغ الذي يَحق لها المطالبةُ به[1].

كما أن من نتائج عَدِّ حلول المؤسسة التأمينية إحدى صور الحلول المدني ممارستُها هذا الحق من دون أن يستلزم ذلك موافقةَ المصاب، فلها أن ترفعَ الدعوى محلَّه مباشرةً ضد الغير المُتسبِّب[2].

ولعلَّ أخطر تلك النتائج تقييدُ هذا الحق بحقوق المصاب، بما لَها من خصائص، وما يَرِدُ عليها من دفوع. فإذا دَفعَ الغير المُتسبِّب ببراءةِ ذمته تجاه المصاب بأيِّ سببٍ من أسباب انقضاء الحق امتنعَ على المؤسسة التأمينية مطالبتُه بالتعويض. فللغيرِ المُتسبِّب أن يدفعَ بانقضاء الحق تجاهها، كما كان يجوز له ذلك تجاه الدائن الأصلي[3].

وفي هذا الصدد، تُثار مسألةُ انقضاء حقِّ المصاب بسبب الوفاء أو الإبراء، الذي يَمسُّ مصلحةَ المؤسسة التأمينية بسبب استيفائه مبلغَ التعويضَ الجزافي.

تجنباً لهذا الوضع، يترتب على المؤسسة التأمينية أن تكشِف ذاتها، معلنةً وجودها تجاه الغير المُتسبِّب، وأن تُطالب بحقوقها قبل أن يتحقَّق أحد أسباب الانقضاء، وإلا فلا سبيلَ إلى قبول دعواها تجاه هذا الغير، إذ إن ذمته تبرأ بسبب انقضاء حقِّ المصاب[4].

وبالنتيجة، فتكييفُ حق حلول المؤسسة التأمينية بكونه إحدى صور الحلول المدني يُقيِّد حقَّ المؤسسة التأمينية بحقِّ المصاب تجاه الغير المُتسبِّب بما له من خصائص وما يرد عليه من دفوع، فإذا برِئت ذمة هذا الأخير تجاه المصاب، كان له أن يتمسك بمواجهة المؤسسة التأمينية بانقضاء الدَّين[5].

الفرع الثاني- حلول المؤسسة التأمينية حقٌّ مباشرٌ مصدرُه قانون التأمينات الاجتماعية

لم يلقَ تكييفُ حلول المؤسسة التأمينية على أنه حلولٌ مدني قبولاً لدى هذا الاتجاه الفقهي، إذ إن ذلك يَشترط أن يكون الموفي- المؤسسة التأمينية- قد وفى بدين الغير، وهو ما لم يتوافر كونها وفَّت بدينها الخاص أصلاً[6].

---

[1] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 883.

[2] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٨٥.

[3] نقض سوري رقم ٤٧٨ أساس ٨٤٢ تاريخ ١٩٦٤/١٢/١٢.

[4] حسن قصاص، مرجع سابق، ص ٢٣٢.

[5] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٨٢.

[6] د.سعيد عبد السلام، مرجع سابق، ص ١٣١.

ويُبرِّر بعض الفقهاء المصريين ذلك بأن دفعَ المؤسسة التأمينية التعويضَ الجزافي عن إصابة العمل هو وفاءٌ بدينٍ خاص في ذمتها، ويَستند هذا الاتجاه الفقهي الذي يَعدُّ حلولَ المؤسسة التأمينية حقاً مباشراً مصدره قانون التأمينات الاجتماعية إلى حقيقةِ اختلاف الحقيْن؛ فحقُّ المصاب في التعويض الجزافي قِبَلَ المؤسسة التأمينية حقٌ معلوم المقدار، يُقدَّر وفق معايير نسبة العجز والأجر، وهو حقٌ أصليٌ ومباشر يستحقه المصاب، وإنْ كان الغير المُتسبِّب بوقوع إصابة العمل مُعسراً أو مجهولاً، في حين أن حقَّه تجاه الغير المُتسبِّب يُعدُّ التزاماً بتعويض الضرر وفق نص المادة ١٦٤ من القانون المدني السوري والأحكام العامة للمسؤولية التقصيرية، وهي مسؤوليةٌ تتناول جبرَ الضرر بكامله، كما أنه تعويضٌ قد يقلُّ، أو يتجاوزُ، التعويضَ الجزافي المقرَّر وفق قانون التأمينات الاجتماعية.

فضلاً عن أن أساسَ مسؤولية الغير المُتسبِّب تجاه المصاب هو العمل غير المشروع، في حين أن القانون هو مصدر التزام المؤسسة التأمينية. وبموجب أحكام المادة ١٩٩ من القانون المدني السوري فإن الالتزامات التي تنشأ مباشرةً من القانون وحده تطبق عليها النصوص القانونية التي أنشأته، مما يعني أن النص القانوني الذي أنشأ التزام المؤسسة هو نصُّ المادة ٤٦ من قانون التأمينات الاجتماعية[1].

وبالنتيجة، فاختلافُ مصدر كلٍّ من الحقيْن لا يُتيح تطبيقَ قواعد الحلول المدني، كونها تُخوِّل الغيرَ الذي قام بوفاء الدَّين الرجوعَ على المدين بمقدار ما دفعه، فإذا اختلف الدَّيْنان من حيث الطبيعة أو المقدار، فلا مجال للقول بأن الموفي قد أوفى بالدَّين المستحق على المدين فيرجع عليه بمقدار بما دفعه عنه.

فقيامُ المؤسسة التأمينية بتعويضِ العامل المصاب لا يعني وفاءَها بالدَّين المترتب بذمة الغير المُتسبِّب بوقوع إصابة العمل، وإنما يُعدُّ وفاءً بالدَّين المترتب بذمتها تجاه المصاب. وعلى ذلك، لا يستند رجوعها على الغير المُتسبِّب إلى قواعد القانون المدني، وإنما إلى النصوص القانونية ذاتها التي منحتها حقَّ الرجوع عليه.

وهو ما سار عليه الاجتهاد القضائي السوري أيضاً، بإقراره أنَّ المؤسسة التأمينية إنما توفي بدينها الخاص[2]، وأن رجوعَها على الغير المُتسبِّب لا يستند إلى قواعد الحلول وفق القانون المدني، وإنما إلى النصوص القانونية التي خوّلتها الرجوعَ عليه بمقدار ما تكلَّفته[3].

---

[1] حسن قصاص، مرجع سابق، ص ٢٢٩.

[2] نقض سوري، الغرفة المدنية الرابعة، قرار ٣٩٨ أساس ١٥٩٦ لعام ١٩٩٦، مجلة القانون لعام ١٩٩٧، القسم الثاني، ص ٦٩٦.

[3] قرار صادر عن الغرفة المدنية الأولى، ٧٥٨ ق ٢٩٠، مجلة القانون لعام ١٩٧٦، ص ١١٢، نقض سوري، هيئة عامة، رقم ٥ أساس ١١ تاريخ ٢٧-٥-١٩٧٠، شفيق طعمة: اجتهاد الهيئة العامة لمحكمة النقض السورية في القضايا المدنية والتجارية والجزائية ومخاصمة القضاة، مرجع سابق، ص ١٥٦.

وبناءً على ذلك، فما يقبضه العاملُ المصاب من المؤسسة التأمينية ناشئٌ عن سببٍ تعاقديٍ مستقلٍ عن التعويض الذي يُطالِب به الغيرَ المُتسبِّب عن الأضرار الجسدية والمعنوية[١].

ويترتب على هذا التكييف نتائج عدّة أهمُّها استقلاليةُ حقِّ المؤسسة التأمينية عن حقِّ المصاب. فلها أن تُقيم دعوى أصليةً ومباشرةً، مستقلةً عن دعوى العامل[٢] تجاه الغير المُتسبِّب[٣]، كما أن لها حقَّ المطالبة بما تكلَّفته، وليس للعامل أيُّ صفةٍ للمطالبة به[٤]. فضلاً عن حقِّها في التدخل في الدعوى التي يُقيمها المصابُ تجاه الغير المُتسبِّب أمام القضاء المدني أو الجزائي[٥].

ويتبنى كلٌّ من القانونيْن، اللبناني والفرنسي، هذا الاتجاهَ الفقهي، وهو ما تعكِسه النصوص القانونية التي أوردها. فقد منحَ القانون اللبناني المؤسسةَ التأمينية صراحةً حقَّ الرجوع بدعوى مباشرة على المُتسبِّبين بوقوع الإصابة بما تكلَّفته من تعويضات[٦].

بينما لا يُعلِّق القانون الفرنسي حقَّ المؤسسة التأمينية في ممارسة الحلول تجاه الغير المُتسبِّب على مطالبة المصاب به، فلها المطالبة بحقها مباشرةً بالاستناد إلى نصٍ قانونيٍ خاص[٧].

كما يترتب على هذا التكييف عدم جواز قيام العامل المصاب -أو ورثته- بمصالحةٍ تتعلق بحقِّ التعويض الذي يلتزم به الغيرُ المُتسبِّب، أو حتى النزول عنه[٨]، وذلك لتعارضه مع مفهوم نص

---

[١] قرار جنحي رقم ٦٧٧ تاريخ ٦-٤-١٩٦٦ ق ٨٧١، منشور في الموسوعة القانونية-قانون العقوبات. ج١، م١، إعداد: أنس كيلاني، مؤسسة العلاقات الاقتصادية والقانونية/ دمشق، ١٩٧٦، ص ١٠١.

[٢] نقض سوري رقم ٤٢٧ لعام ١٩٩٩، تاريخ ١٩٩٩/١١/٨، الغرفة العمالية الخامسة، مجلة المحامون السورية، العددان ١١/١٢ لعام ٢٠٠١، السنة ٦٦، ص ١١١٩، قضاء المحاكم.

[٣] نقض سوري رقم ١٠٩٦ أساس ٦٧ تاريخ ١٩٧٠/٦/١٦.

[٤] نقض سوري رقم ٥ أساس ١١ تاريخ ١٩٧٠/٥/٢٧، يُنظر: حسن قصاص، مرجع سابق، ص ٢٢٩؛ قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، ص ٨٦ وما بعدها؛ صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٧٤ وما بعدها. وأيضاً: نقض سوري رقم ٢٩٢ لعام ١٩٧٥، مذكور لدى: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٧٩.

[٥] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٨٧.

[٦] الفقرة ٢ من المادة ٦٢.

[٧] وذلك بصراحة المادة L 376-1 CSS فيما يتعلق بالإصابة الطبيعية، وضمنياً وفق المادة L 454-1 CSS فيما يتعلق بالإصابة المهنية. فلا يُعدُّ هذا الحلول صورةً من صور الحلول المدني الذي تناولته الفقرة ٣ من المادة 1251 من القانون المدني الفرنسي.
LAGARDE. Xavier. Op.cit. p 15 63, CA. Nancy. civ3^{e}, 6 mars. 2000, n° 1302, n° 00-350, Cass.civ2^{e}, 11 mars. 1982, Bull. n° 44 ;Cass.soc., 16 nov. 1983, Bull. n° 558. www.courdecassation.fr; DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 888.

[٨] نقض سوري رقم ٢٤ أساس مدني ٥٣٧ تاريخ ١٩٧٥/١/١٤، يُنظر: قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، ص ٨٨ وما بعدها.

المادة ٤٦ – التي منحت المؤسسةَ التأمينية حقَّ ممارسة الحلول–، فيُعدُّ هذا النزول صـ ـادراً عمـ ـن لا يملكه[١].

وبناءً على ذلك، لا تؤثر المصالحة أو النزول الذي يُجريه العامل المصاب – أو ورثته– بشأن هذا الحقِّ، وقبضه مبالغَ مقابل هذه المصالحة، أو الحكم المتعلق بذلك، في حقِّ المؤسسـ ـة فـ ـي الرجـ ـوع مباشرةً على هذا الغير المُتسبِّب، الذي يحتفظ بحقِّ مطالبة العامل –أو ورثته– في استرداد ما دفعه، إذا كان لذلك وجه[٢].

كما أن للمؤسسة التأمينية أن تطعنَ في ذلك التصرف وتطالبَ بإبطاله حفظاً لحقِّ العامل المصـ ـاب ولحقِّها[٣].

وفي هذا الصدد، ينص القانون الفرنسي على عدم نفاذ المصالحة التي تجري بين المصاب والغيـ ـر المُتسبِّب تجاه المؤسسة التأمينية[٤]، ما لم تُدعَ برسالةٍ مضمونة إلى المشاركة فيها. ولا تصـ ـبح تلـ ـك المصالحة نهائيةً إلا بانقضاء مدة خمسة عشرَ يوماً على إرسال تلك الرسالة[٥].

فلا يمسُّ صدور حكمٍ لمصلحة العامل تجاه الغير المُتسبِّب حقَّ المؤسسة التأمينية في مطالبـ ـة هـ ـذا الأخير، ما دام أنها صاحبةُ الحق، ولا صفةَ للعامل بتمثيلها[٦].

إلا أنه ليس من العدل أن يُضارَّ الغير المُتسبِّب الذي قام بتعويض الشـ ـخص المصـ ـاب أو ورثتـ ـه بتقصير المؤسسة التي تلكأت في إعلانِ وجودها، فيُضطَّر للدفع مرتيْن، الأولـ ـى للمصـ ـاب والثانيـ ـة للمؤسسة التأمينية. فغالباً ما تكون الذمة المالية للعامل المصاب محدودةً، فلا يُستفاد من الرجوع عليـ ـه بدعوى استرداد ما كان قد دفعه الغير المُتسبِّب من دون وجه حقٍّ في حال توافرت شروطها.

ورداً على هذا الوضع، يُرتِّب إسقاطُ العامل المصاب حقَّه حرمانَه بعض حقوقه التـ ـي تلتـ ـزم بهـ ـا المؤسسة التأمينية، فيُحسم من تلك الحقوق – أيْ التعويضات– مقدارُ ما كان سيُحكم لها في ذمة الغير المُتسبِّب وفق قواعد المؤسسة التقصيرية في حال طالبَته بما تكلَّفته من تعويضات[٧].

---

[١] نقض سوري رقم ٢٣٣ أساس عمالي ٦٩ تاريخ ١٩٦٧/٣/٩، ونقض سوري رقم ١٧٦٢ أسـ ـاس ٢٧٤ تـ ـاريخ ١٩٦٧/١٢/٥، يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٨٣.

[٢] نقض سوري رقم ٢٤ أساس مدني ٥٣٧ تاريخ ١٩٧٥/١/١٤، يُنظر: قانون التأمينات الاجتماعية الصـ ـادر بقـ ـانون ٩٢ لعـ ـام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، ص ٨٥.

[٣] يُنظر: نقض سوري رقم ٤٧٨ أساس ٨٤٢ تاريخ ١٢-١٢-١٩٦٤.

[4] BENOIT. Mélanie: L'incidence d'une faute. Op.cit. p 108.

[٥] المادة L 376-3 CSS. كما يجب دعوة المؤسسة التأمينية إلى جلسة إعلان الحكم العام – المادة L ٤٥٥-2 CSS – وذلك تحت تحت طائلة عدم نفاذ القرار في حقها.

Cass.soc., 8 juill. 1980, Bull, n° 626, DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 889.

[٦] نقض سوري رقم٥٣٣ تاريخ ١٩٦٩/١٢/١٥، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٨٠.

[٧] يُنظر: نقض سوري، رقم ٤٧٨ أساس ٨٤٢ تاريخ ١٢-١٢- ١٩٦٤.

أما إذا كان العامل– أو ورثته– قد استوفى حقَّه من كلا الط رفيْن، الغي ر المُتسبِّب والمؤسسة التأمينية، فعلى هذه الأخيرة المطالبةُ باستردادِ ما كانت قد دفعته من دون وجه حق[1].

وفي الأحوال كلِّها، ينبغي للمؤسسة التأمينية ألا تتلكأ في إعلان وجودها تجاه الغير المُتسبِّب، سواء بإقامة الدعوى أم بإبلاغه، وذلك حتى لا يتسرعَ ويجري مصالحةً مع المصاب، ثم يُفاجأ بدعوى استردادٍ من جانبها[2].

وفي هذا الصدد، يُلزِم القانون الفرنسي كلاً من المصاب، الغير المُتسبِّب، والجهة التي أمَّن هذا الأخير لديها من فِعله مُسبِّب الإصابة، بإبلاغِ المؤسسةِ التأمينية بوقوع أيِّ فعلٍ ارتكبَه الغير مُسبِّباً وقوع الإصابة، وذلك تحت طائلة زيادة قيمة التعويض الجزافي الذي تستحقه المؤسسةُ التأمينية عن نفقات إجراءات الاسترداد بنسبة ٥٠%[3].

كما أن على الغير المُتسبِّب إبلاغَ المؤسسة التأمينية الفرنسية خلال مدة خمسة عشرة يوماً من تاريخ وقوع الحادث في حال لم يتم هذا الإبلاغ من قِبل الجهة المؤمَّن لديها التي تلتزم بالإبلاغ خلال مدة ثلاثة أشهر من تاريخ علمه بالحادث[4].

ويُعدُّ قَصْر العامل المصاب مطالبتَه الغير المُتسبِّب ضمن حدود النفقات التي تكلَّفتها المؤسسة التأمينية إدعاءً من غير ذي صفة، فلا يُعدُّ حجةً على المؤسسة، إذ ليس للعامل المصاب أيُّ صفةٍ لتمثيلها. والقول بعكس ذلك يعني تعطيلاً لنصِّ المادة ٤٦، ويُفسح المجالَ أمام تواطؤ العامل مع الغير المُتسبِّب مما يُضيِّع حقوقَ المؤسسة التأمينية[5].

إلا أن حقَّ الحلول الذي منحه قانون التأمينات الاجتماعية السوري ليس بالمطلق، كونه لا يشملُ حقوقَ المصاب كلها، فهو محصورٌ بمقدار ما تكلفته المؤسسة التأمينية، وفي نطاق المسؤولية المدنية. فللمصاب حقوقٌ تجاه الغير المُتسبِّب تتجاوز ما تكلَّفته المؤسسة، كتلك التي تتعلق بالتعويض المعنوي، أو ما أنفقه المصاب على نفسه من ماله الخاص بسبب الإصابة التي تَعرَّض لها.

---

[1] قد يقوم المصاب بدفع دعوى المؤسسة التأمينية بأنَّ حادثَ العمل قد وقع بخطأٍ منه وحده وليس بخطأ المُتسبِّب، ذلك أن عدم إثبات مسؤولية الغير المُتسبِّب يجعل من المتعذَّر على المؤسسة التأمينية الرجوعَ على المصاب لاستردادِ ما كانت قد دفعته له من دون وجه حق. راجع: حسن قصاص، مرجع سابق، ص ٢٣٣.

[2] حسن قصاص، مرجع سابق، ص ٢٣٠ وما بعدها.

[3] المادة L 454-1 CSS.

[4] المادة D 454-1 CSS.

[5] نقض سوري رقم ٥٣٣ أساس ٤٤١ تاريخ ١٩٦٩/١٢/١٥.

وبذلك، فتقييدُ العامل المصاب بعدم إجراءِ المصالحة أو النزول لا يمتدُّ إلى ما يتجاوز المبلغَ الذي التزمتْ به المؤسسة التأمينية، فلا تُعدُّ المصالحة أو النزول، في هذه الحالة، صادريْن عمن لا يملكه، وليس للمؤسسة التأمينية حقٌّ فيه[1].

إلا أن بعض الفقهاء يَطرح مسألةَ إمكان التوفيق بين مبدأيْن متعارضيْن: بين إمكانِ إجراء العامل النزولَ أو المصالحة عن حقِّه الذي يستند إلى أحكام المسؤولية التقصيرية الذي يتميز من حق المؤسسة التأمينية، وحقٌّ هذه الأخيرة بالحلول محلَّ العامل تجاه الغير المُتسبِّب بحقه المقرَّر قانوناً وفق قواعد المسؤولية التقصيرية ذاتها الذي يمتنع عليه النزولُ عنه[2].

من جهتنا، لا نرى تعارضاً بين المبدأيْن، فأحدهما يُقيِّد الآخر من دون أن يخالفه، إذ يقتصر حقُّ النزول أو المصالحة على ما يتجاوز المبلغَ المستحَق للمؤسسة التأمينية.

وفي ظل غياب النص القانوني على الحلول في القانون المصري، ينقسم الاجتهاد الفقهي حول أساسه القانوني، فمنهم من يُكيِّف حقَّ الحلول على أساس قاعدة الكفالة الواردة في قانون التأمين الاجتماعي التي تُلزم المؤسسةَ التأمينية بالحقوق المقرَّرة وفق أحكام تأمين إصابة العمل، وإنْ كانت الإصابة تقتضي مسؤوليةَ شخصٍ آخر خلافَ صاحب العمل، من دون إخلالٍ بما يكون للمؤمَّن عليه من حقٍّ قِبَلَ الشخص المسؤول له[3]، فمصدرُ الكفالة هنا هو النصُّ القانوني.

بينما يُكيِّف بعض الفقهاء المصريين حقَّ الحلول على أساس الالتزام التضامني، الذي يتحقَّق في كل مرةٍ تتحدُ فيها الالتزامات –على الرغم من تعدُّد مصادرها– من حيث غايتها، وهي تعويضُ الضرر. وهذا ما يُحقِّق فَرْضَ حلولِ المؤسسة التأمينية محلَّ المصاب فيما قامت بالوفاء به، وفي حدود التعويض الجزافي عن إصابة العمل، وهو التزامٌ لا يحتاج إلى نصٍ قانونيٍ خاص لإنشائه[4].

---

[1] حسن قصاص، مرجع سابق، ص ٢٣٠ وما بعدها، ويُنظر: قرار الهيئة العامة لمحكمة النقض السورية رقم ٥ تاريخ ١٧-٥-١٩٧١، المجلد الأول.

[2] غسان الصابوني: التأمينات الاجتماعية وحق الحلول القانوني، مجلة المحامون السورية/ دمشق، السنة ٤٤، العدد ١، لعام ١٩٧٩، ص ٣١.

[3] المادة ٦٦ القانون رقم ٧٩ لعام ١٩٧٥، المعدَّل بالقانون رقم ٢٠٤ لعام ١٩٩٤.

[4] د.سعيد عبد السلام، مرجع سابق، ص ص ١٣٢-١٣٥.

المبحث الثاني

قواعد ممارسة المؤسسة التأمينية حقَّ الحلول

تحكم ممارسة حقِّ الحلول الممنوح للمؤسسة التأمينية مسألتَان، أولّهما محدوديةُ الرجوع قِبَلَ الغير المُتسبِّب بالنفقات التي تكبَّدتها المؤسسة، أما ثانيهما، فتقسيم التعويض في حال تعدُّد المسؤولين عن الإصابة.

وعلى ذلك، سنتناول هذا المبحث في مطلبيْن، يبحث الأول في مسألةِ رجوع المؤسسة التأمينية بالنفقات المدفوعة، في حين يبحث المطلب الثاني في موضوع تحديد التعويض المستحَق للمؤسسة التأمينية.

المطلب الأول- رجوع المؤسسة التأمينية بالنفقات المدفوعة

ينص القانون السوري على حقِّ المؤسسة التأمينية بالحلول محلَّ المؤمَّن عليه المصاب قِبَلَ الشخص المسؤول عن الإصابة، وذلك بمقدار بما تكلَّفته[1].

ويُفيد إطلاقُ مصطلحِ "بما تكلَّفته" أن حقَّها في الحلول يتعلَّق بالتعويض الجزافي عن إصابة العمل بكلِّ صوره، إلا أنه حقٌّ مُقيدٌ بنطاق هذا التعويض، وبذلك يقتصر على التعويض عن الأضرار الجسدية من دون التعويض عن الأضرار الأدبية أو الأضرار المادية المتعلقة بالثياب، التي تبقى من حق المصاب[2]، فليس للمؤسسة التأمينية مطالبةُ الغير المُتسبِّب بها.

وبناءً على ذلك، إذا حَكم القضاء على الغير المُتسبِّب بتعويضٍ يتجاوز مبلغَ التعويض الجزافي عن إصابة العمل المستحَق للمصاب، فيبقى الفرقُ من حقِّ العامل المصاب وحده – أو المستحقين عنه في حال وفاته- من دون أن يكون للمؤسسة التأمينية أيُّ حقٍ فيه[3]

وبذلك، ليس لها أن تُجاوزَ في مطالبتها ما التزمتْ به من تعويضاتٍ وفق قانون التأمينات الاجتماعية[4].

---

[1] المادة ٤٦.

[2] مروان الحصري، مرجع سابق، ص ٤٢٧.

[3] نقض سوري رقم ٩١٦ تاريخ ١٩٦٨/٥/٩، منشور في مجلة المحامون السورية لعام ١٩٦٨، ص ٢٢٦، ونقض سوري رقم ٩١١ تاريخ ١٩٦٩/٤/١، منشور في مجلة المحامون السورية لعام ١٩٦٩، ص ١٨٢.

[4] نقض سوري رقم ١١٢٤ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣، ورقم ٣٢٧ تاريخ ١٩٧٣/٤/١٦، ورقم ١٠١٦ أساس مدني ١٥٥٠ تاريخ ١٩٧٣/١٢/٩. يُنظر: قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، ص ٨٩.

ويترتب على تحديد هذا التعويض من قِبل القضاء تحديدُ المبلغ الذي تجوز لها المطالبةُ به من دون زيادةٍ[1]. وعلى ذلك، فعبارةُ "ما تكلَّفته" تشملُ التعويضاتِ التي يَستحقها العاملُ المصاب وفـ ق قـ انون التأمينات الاجتماعية، كنفقات العلاج حتى صدور قرارٍ بشفائه[2]؛ فضلاً عن نفقات الدفن فـ ي حـ ال وقعت الوفاة، وكلُّ ما دفعته المؤسسةُ التأمينية أو تَدفعه للمصاب -أو ورثته- من رواتبَ وتعويضـ اتٍ وفاءً منها بالدَّين المترتب بذمتها تجاهه[3].

وكذلك الحكم بالنسبة إلى التعويض المؤقت والتعويضات الدورية، كالمعاش المُخصَّص للمسـ تحقين عن العامل المتوفى[4].

كما تدخل المساعدةُ المالية التي تُصرف للعمال المصابين بإصابات عمل في حـ ال احتـ اجوا إلـ ى معونة الغير في نطاق النفقاتِ التي يحق للمؤسسة التأمينية الرجوعُ بها على الغير المُتسبِّب[5].

وبالإضافة إلى مفهوم الإطلاق الذي يعكِسه مصطلحُ "ما تكلَّفته"، فقد ورد مصطلحُ "المؤمَّن عليـ ه" الذي تحلُّ المؤسسة التأمينية بحقوقه تجاه الغير المُتسبِّب عاماً، يَتَّسعُ لِمَا يتجاوز مصـ طلحَ المصـ اب، فيَشمل كلاً من المصاب وورثته بعد وفاته، بمنْ فيهم المستحقين عنه[6].

إلا أن بعض الفقهاء يُفسِّر مصطلحَ "المؤمن عليه" تفسيراً مقيداً، فلا يُجيز للمؤسسة التأمينية أن تحلَّ محلَّ المستحقين عن المؤمن عليه أو محلَّ ورثته من غير المستحقين، وذلك على أساس أن التعـ ويضَ المترتب على الغير المُتسبِّب، في حال توفيَ المصاب، يُعدُّ حقاً شخصياً للمستحقين أو الورثة من دون المصاب.

وعلى ذلك، فحقُّ الحلول المقرَّر للمؤسسة التأمينية يقتصر على حقوق المؤمَّن عليه المصاب تجـ اه الغير المُتسبِّب من دون الحقوق المقرَّرة للمستحقين عن المؤمن عليه أو لورثته، فليس مـ ن العـ دل أن تحلَّ المؤسسة محلَّهم في الاستفادة من التعويض المترتب على الغير المُتسبِّب بالإضافة إلى حقِّهم فـ ي معاش إصابة العمل.

---

[1] نقض سوري رقم ٢٨٧ تاريخ ١٩٧٥/٥/٨ مدنية أولى ٧٠٢، منشور في مجلة المحـ امون السـ ورية، العـ دد ١ لعـ ام ١٩٧٩، ص ٣٠، ومنشور أيضاً في مجلة القانون لعام ١٩٧٦، ص ١١٠.

[2] نقض سوري رقم ٢٥٦٣ جنحة تاريخ ١٩٦٧/١٠/٣٠، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٧٨ وما بعدها.

[3] نقض سوري، هيئة عامة، رقم ١ أساس ٤٦ تاريخ ١٩٨١/١/٤، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٧٨.

[4] نقض سوري رقم ٢٩٠ أساس مدني ٧٥٨ تاريخ ١٩٧٥/٤/٩، منشور في مجلة المحامون السـ ورية لعـ ام ١٩٧٥، ص ٤٧٧، اجتهاد.

[5] يُرجع بمبلغ المساعدة المالية على صاحب العمل، وإنْ اختار طريقةَ الدفع على أساس القيمة الاستبدالية للمعاشات، كونهـ ا نفقـ ةً صُرفت فعلاً بموجب القانون. [رأي مجلس الدولة رقم ٢٣٠ تاريخ ١٩٧٧/١٠/١٠].

[6] حسن قصاص، مرجع سابق، ص ٢٣٦، وأيضاً: نقض سوري، هيئة عامة، رقم ١ أسـ اس ٤٦ تـ اريخ ٤-١-١٩٨١، مجلـ ة القانون لعام ١٩٩٣، الجزء الأول، ص ٥٨٢ وما بعدها.

ويُبرِّر هذا الرأي بأنه من الضروري التميزُ بين المسؤوليةِ التقصيرية التي يُسأل عنها المُتسبِّب بوقوع الإصابة من جهة، والمسؤولية العقدية القائمة بين المؤسسة التأمينية والمشتركين لديها من جهةٍ أخرى. فاستحقاق الرواتب التقاعدية التي تدفعها المؤسسة للمشتركين أو للمستحقين عنهم يستند إلى مسؤوليتها التعاقدية، وليس هناك أيُّ ارتباطٍ بين ما تدفعه المؤسسةُ من رواتب وتعويضات نتيجة علاقة العقد، وبين ما يُحكم به على المُتسبِّب بوقوع الإصابة نتيجةَ المسؤولية التقصيرية[1].

وقد رفضتْ الهيئةُ العامة لمحكمة النقض السورية العدولَ عن اجتهادها، والأخذَ بهذا الرأي الذي يقضي بأن يُحْكَم لمصلحة المؤسسة التأمينية في حدود ما تكلَّفته من تعويضاتٍ تجاه المصاب حالَ حياته لا على ورثته بعد وفاته[2]، وبأن التعويضات التي تدفعها المؤسسةُ التأمينية للورثة بعد وفاة المصاب لهم وحدهم لا يشاركهم فيها أحد، فلا يجوز لها الحلولُ بتلك المبالغ.

وبناءً على ذلك، فما تحلُّ به المؤسسة محلَّ المصاب لا يقتصرُ على ما تكلَّفته فعلاً من نفقات علاج حالَ حياته ونفقاتِ جنازة عند وفاته[3]، وإنما يشمل كلَّ ما تكبَّدته أو ستتكبَّده تجاه المصاب أو ورثته من رواتبَ أو تعويضاتٍ وفاءً منها بالدَّين المترتب بذمتها تجاههم، وذلك بمقتضى قانونها الذي خوَّلها الرجوع على المُتسبِّب بوقوع الإصابة لمطالبته بهذا الدَّين وفي نطاق التعويض المقرَّر وفق قواعد المسؤولية التقصيرية، فلا يقتصر نطاقُ ممارستها حقَّ الحلول على حقوق المؤمَّن عليه فحسب[4].

إلا أنه ليس للمؤسسةِ التأمينية في حال توفيَ المصاب في أثناء العلاج مطالبةُ الغير المُتسبِّب بالتعويض عن الضرر المعنوي المُستحَق لورثته لِمَا أصابهم من ضررٍ نفسي بسبب الوفاة[5]، فهو حقٌّ حقٌّ شخصي[6].

---

[1] تبنى هذا الاتجاه قرارُ محكمة النقض السورية رقم ٩٤ أساس جنحة ٨٥ تاريخ ١٣-٢-١٩٧٩، مجلة المحامون، العددان ٤-٥ لعام ١٩٧٩، ص ٢٧١.

[2] نقض سوري، الغرفة الجزائية رقم ٤٧٠٦/ ٤٨٢٧ تاريخ ١٩٧١/١١/٤، يُنظر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٧٥ وما بعدها، والقرار رقم ٢٥٢ جنحة- قرار ٢٢٢١٢ تاريخ ١٩٧٨/٦/١٢، منشور في مجلة المحامون السورية، العدد ١ لعام ١٩٧٩، ص ٣١ ؛ حسن قصاص، مرجع سابق، ص ٢٣٥ ؛ غسان الصابوني، مرجع سابق، ص ٣١.

[3] وذلك خلافاً لما قضى به القرار رقم ٣ أساس ٣ تاريخ ٢٦-٥-١٩٨٣، مذكور لدى: سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ٥٨٩.

[4] نقض سوري، الغرفة الجزائية رقم ٤٧٠٦ / ٤٨٢٧ تاريخ ١٩٧١/١١/٤، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٧٥، وأيضاً: نقض سوري رقم ٣٤٣ أساس ٥٤٦ تاريخ ١٩٧٣/٣/٢٠، يُنظر: قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، ص ٨٠.

[5] نقض سوري رقم ٢٠٢١، غرفة جزائية، أساس جنحة ٢١١٢، تاريخ ١٣-٦-١٩٧٨، صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٨١.

[6] مروان الحصري، مرجع سابق، ص ٤٢٨، ويُنظر أيضاً: نقض سوري، مدنية رابعة، قرار ١٦٠١ أساس ١٨١٢ لعام ١٩٩٦، مجلة القانون لعام ١٩٩٧، القسم الثاني، ص ص ٧١٢-٧١٣.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن المؤسسةَ التأمينية السورية لا تستوفي فوائدَ أو غراماتٍ عن تلك النفقات في حال رجعت بمبالغها على الغير المُتسبِّب[١].

إما القانونُ الفرنسي فلم يتبنَّ مبدأ الإطلاق، فعلى الرغم من أنه حَصر حقَّ حلولِ المؤسسة التأمينية في حدود النفقات التي دفعتها[٢]، فإنه قد حَدَّد النفقات التي لها ممارسة حقِّ الحلول للمطالبة بها، وذلك ضمن قائمةٍ تناولتها المادة ٢٩ من قانون ٥ تموز لعام ١٩٨٥[٣].

وتضم هذه القائمة التعويضاتِ التي التزمتْ بها المؤسسة، بما فيها نفقاتُ الانتقال الطبي والتأهيـ ل، فضلاً عن التعويضات المستقبلية الممتدَّة زمنياً، كالمعاشات.

ولا يدخل تعويضُ الدُّفعة الواحدة عن الوفاة الطبيعية[٤] ضمن القائمة المحدَّدة للنفقات التـ ي يجـ وز للمؤسسة التأمينية ممارسة حقِّ الحلول بها.

فكلُّ ما لم يَردْ في هذه القائمة من مدفوعاتِ المؤسسة التأمينية، التي تَمَّت لمصلحة المصاب بموجب التزامٍ قانوني أو اتفاقي أو تنظيمي، فإنه لا يدخل في نطاق حقِّ الحلول[٥].

وبسبب الصعوبة التي تفرضها الصفةُ الدورية للمدفوعات المستقبلية، فقد اتُبعت طريقةُ تقدير القيمة الاستبدالية، إذ حُدِّدت وفق جداول تستعين بها المؤسسة التأمينية في مفاوضاتها مع الغير المُتسـ بِّب أو الجهة المؤمَّن لديها. إلا أنها جداول لا تُلزِم القضاء بما وَردَ فيها[٦].

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه لا يجوز للمؤسسة التأمينية أن ترجعَ على الغير المُتسـ بِّب بالزيـ ادات اللاحقة على صدور القرار النهائي بالتعويض، إذ تبقى على عاتقها[٧].

إلا أن المؤسسة التأمينية تمارس حقَّ الحلول تجاه الغير المسؤول عن الإصابة للمطالبة بتعـ ويض الأضرار التي تكبدتها، وذلك ضمن التعويض الذي يلتزم به الغير عن الضرر الجسدي للمصاب.

وقد وسَّع الاجتهاد القضائي الفرنسي نطاقَ ممارسة حقِّ الحلول ليشـ ملَ التعويضـ اتِ الإضـ افية المعنوية، فسمح للمؤسسةِ التأمينية باقتطاع المبالغ التي تكلَّفتها من مُجمل التعويض عن الأضرار بمـ ا فيها الأضرار المعنوية، وهو ما أثَّر سلباً في مقدار التعويض المُكمِّل المستحَق للمصاب[٨].

---

١ سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٧٨.

2 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 879.

المادة CM ٥ من قانون التعاون المطبق سابقاً، المطابقة للمادة L 224-9 CM من قانون التعاون الحالي.

3 Cass.soc., 11 févr. 1993, Bull.civ. V, n° 52, DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 879.

4 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 879.

5 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 878.

وفق المادة ٣٣ من قانون ٥ تموز لعام ١٩٨٥.

6 Cass.crim., 19 oct. 1982, Bull. n° 227, Cass.soc., 7 oct. 1987, Bull. n° 528, DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 886.

7 Cass.soc., 26 mars. 1981, Bull. n° 273, Crim., 22 déc. 1986. Cass.Soc., 20 avr. 1988, Bull. n° 238, DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 882.

8 MILET. Laurent: Les voies de la réparation intégrale des ATMP. Op.cit. p 852.

ورداً على ذلك، فقد صدر قانون ٢٧ كانون الأول لعام ١٩٧٣ مستثنياً كلاً من التعويض عن الآلام الجسدية والمعنوية، والأضرار الجمالية، وعن الأضرار التي تُعيقُ التمتعَ بمباهج الحياة، فضلاً عن التعويضات عن الضرر المعنوي الذي تترتب للمستحقين في حال توفيَ المصاب(١).

ومع ذلك، إذا أثبتت المؤسسة التأمينية دفعَها تعويضاً عن ضررٍ شخصي للمؤمَّن عليه فيمكنها الرجوع على الغير للمطالبة بنفقاتِ هذا التعويض(٢).

المطلب الثاني– تقسيم التعويض في حال تعدُّد المسؤولون عن إصابة العمل

قد يتعدَّد المسؤولون عن إصابة العمل، فتجتمعُ مسؤولية الغير مع مسؤولية المصاب بسبب مشاركته في وقوع الإصابة، وقد تجتمعُ مسؤولية الغير مع مسؤولية صاحب العمل.

وفي هذه الحالات، يجب لتقسيم التعويض، ولمطالبةِ المؤسسة التأمينية الغيرَ المُتسبِّب بوقوع الإصابة، تحديدُ التعويض المستحَق لها قِبَلَه، وما يترتب على هذا الحق من إجراءاتٍ خاصة تراعى فيها خصوصيةُ المُطالِب، أيْ المؤسسة التأمينية، ومحدوديةُ التعويض الذي تلتزم بدفعه، فيحقُّ لها المطالبة به تجاه المُتسبِّب بوقوع الإصابة.

وبناءً على ذلك، ستُعالَج هذه المسائل ضمن فرعيْن، يتناول الأول مسألةَ تحديد التعويض المستحق للمؤسسة التأمينية، بينما يُبيِّن الفرع الثاني دورَ القضاء في تقسيم التعويض.

الفرع الأول : تحديد التعويض المُستحَق للمؤسسة التأمينية

يَستحق العامل المصاب الذي كُيِّفت إصابته بالمهنية التعويضَ الجزافي الذي تلتزم به المؤسسة التأمينية، كما أن له مطالبةَ المُتسبِّب بوقوع الإصابة –عدا صاحب العمل أو أحد تابعيه كونهم يَستفيدون من قاعدة الحصانة– بالتعويض وفق القانون المدني.

وتطبيقُ مبدأ عدم جواز الجمع بين التعويض الجزافي عن إصابة العمل والتعويض وفق القانون المدني، وإنْ كان يصطدم بمسألةِ اختلافهما– كما أسلفنا– في أنَّ التعويض الثاني حقٌّ للورثة يُصرف لهم وفق قواعد الإرث الشرعي، فليس مقيداً بحصصٍ معينة، بخلاف التعويض الجزافي عن إصابة

---

[1] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 883.

وقد قيَّد قانون ١٩٧٣ نطاقَ تطبيقه بالنظام العام فقط، إلا أن الفقهاءَ الفرنسيين يرَون تطبيقه أيّاً كان النظام القانوني الذي تخضع له المؤسسةُ التأمينية.

DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 883.

[٢] المادة L. 376 - 1 CSS، وذلك بموجب المادة ٢٥ من قانون تمويل الضمان الاجتماعي رقم ١٦٤٠ تاريخ ٢١ كانون الأول لعام ٢٠٠٦.

العمل[١]، فإن اختلافَ هذيْن الالتزامين بالتعويض من حيث الأساس القانوني، تقابلـه حقيقة أنهما التزامان متحدان في الغاية، وهي جبرُ الضرر الذي لَحِقَ بالمصاب[٢].

وعلى ذلك، فما يقبضه العاملُ المصاب كتعويضٍ يلتزم به الغيرُ المُتسبِّب إنما هو حقٌ للمؤسسة التأمينية[٣]، فلها ممارسةُ حقِّها في الحلول محل المؤمَّن عليه قِبل الغير المُتسبِّب بما لا يزيدُ على مبلغ التعويض الجزافي عن إصابة العمل.

كما أن للمؤسسة التأمينية حسمَ التعويض الذي تقاضاه العامل فعلاً من الغير المُتسبِّب من أصل مبلغ التعويض الجزافي عن إصابة العمل الذي تَلتزم به. أما إذا قُضي للعامل المصاب بمبلغٍ يتجاوز هذا المبلغ كان الفرقُ من حقِّه، أو من حقِّ ورثته[٤].

أما إذا كان التعويضُ المستحق للمصاب قِبَلَ الغير المُتسبِّب يَقلُّ عن التعويض الجزافي عن إصابة العمل، فتحلُّ المؤسسة التأمينية محلَّ المصاب بكامل هذا التعويض من دون زيادة[٥].

وهو ما تبنَّاه القانون اللبناني، فتطبيقُ أحكامه لا يَحجب عن المؤمَّن عليه –أو المستحقين عنه– حقَّ مطالبة المُتسبِّبين بوقوع الإصابة بالتعويض، ويُحسَم من أصلِ هذا التعويض مجموعُ المبالغ التي تدفعها المؤسسة التأمينية[٦].

فحقُّه في مطالبة الغير المُتسبِّب مُحدَّدٌ بتعويضِ الضرر الذي لم تغطِّه المبالغُ التي التزمتْ بها المؤسسة التأمينية، أما في حال كان التعويض الذي دفعته المؤسسة مساوٍ لذلك التعويض فلا يَحق له مطالبةُ الغير المُتسبِّب بأيِّ تعويض[٧].

إلا أن حقَّ المؤسسة التأمينية في الحلول مُقيدٌ، فلا يتجاوزُ ما يستحقه المصابُ من تعويضٍ قِبل الغير المُتسبِّب[٨]. فلا تملكُ حقوقاً تتجاوزُ حقوقَ العامل المصاب تجاهه[٩].

---

[١] نقض سوري رقم ٩١٦ جنحة تاريخ ١٩٦٨/٥/٩، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٨٥.

[٢] صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٧٧.

[٣] نقض سوري رقم ٢٩٢ لعام ١٩٧٥، مذكور لدى: غسان الصابوني، مرجع سابق، ص ٢٩.

[٤] نقض سوري رقم ٦٨٣ تاريخ ١٩٥٩/١٢/٢٤، ورقم ٩١٦ جنحة تاريخ ١٩٦٨/٥/٩، منشور في مجلة المحامون السورية لعام ١٩٦٨، ص ٢٢٦.

[٥] مروان الحصري، مرجع سابق، ص ٤٢٧.

[٦] الفقرة ١ من المادة ٦٢.

[٧] حسين حمدان: الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، مرجع سابق، ص ٥١٦ ؛ د.عامر سلمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مرجع سابق، ص ٦٧٨.

[٨] نقض سوري رقم ٢٣٤٧ أساس ١٦٨٧ تاريخ ١٩٨٢/١١/٢٨، مجلد رقم ٢٤.

[٩] نقض سوري رقم ٤٧٨ أساس ٨٤٢ تاريخ ١٩٦٤/١٢/١٢.

وبالنتيجة، فمسؤوليةُ الغير المُتسبِّب بوقوع الإصابة تجاه المؤسسة التأمينية تبق ى ضـ من حـ دودِ مسؤوليته التقصيرية(١)، وحقُّها بالرجوع عليه يبقى ضمن التعويض الذي يُقدِّره القضاء لمصلحة العامل العامل المصاب على أساس تلك المسؤولية(٢).

فضلاً عن أنه لا يجوز للمؤسسة التأمينية أن تتجاوزَ في مطالبتها ما تكلَّفته من التزاماتٍ وفق قانون التأمينات الاجتماعية(٣).

وخلافاً للقانونيْن السوري والمصري، يُلزم القانونُ الفرنسي المؤسسةَ التأمينية بالرجوعِ على الغيـ ر المُتسبِّب بمدفوعاتها بالطريقةِ الوديِّة أولاً، وذلك ما لم تُستَدعَ من قِبل الأطراف إلى دعوى المطالبة(٤). المطالبة(٤).

كما أنه يُلزم الغيرَ المُتسبِّب الذي تَحلُّ المؤسسة التأمينية تجاهه بدفع تعويضٍ جزافي، وذلك كمقابلٍ لنفقات المطالبة باسترداد مدفوعاتها. ويُعادل هذا المبلغُ ثلثَ المبلغ الذي تطالـ ب بـ ـه مقابـ لَ تغطيـ ة مدفوعاتها، بشرط ألا يتجاوزَ هذا التعويض الخمسة آلاف فرنك فرنسي، والذي عُـ دِّل إلـ ى تسـ عمئة وعشرة يورو(٥)، وألا يقلَّ عن خمسمئة فرنك فرنسي، أو واحدٍ وتسعين يورو(٦).

وقد لا تنحصرُ المسؤولية عن إصابة العمل بالغير، فقد يتعدَّد المسؤولون، كأن يُشـ ارك صـ احبُ العمل أو المصاب مع الغير في وقوع الإصابة.

---

١ نقض سوري رقم ١٠٤ تاريخ ١٩٧٧/٢/٢٢ مدنية ثانية ١٩٦، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سـ ابق، ص ٤٨١، وأيضـ اً: نقض سوري رقم ٢١٢، غرفة مدنية رابعة، أساس مدني ٢٠٦، لعام ١٩٩٦.

٢ نقض سوري، قضية ٦٢٦ أساس لعام ٢٠٠٢، قرار ٨١٣ لعام ٢٠٠٢ تاريخ ٢٠٠٢/٢/١٨، الغرفة المدنية الثالثة، منشور فـ ي مجلة المحامون السورية، العددان ٥ – ٦، لسنة ٢٠٠٥، ص ٤٩١، قضاء المحاكم.

٣ نقض سوري رقم ١١٢٤ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣، ورقم ٣٢٧ تاريخ ١٩٧٣/٤/١٦، ورقم ١٠١٦ تاريخ ١٩٧٣/١٢/٩، يُنظـ ر: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٧٦.

٤ ويجوز تنظيم ما يتعلق بهذا الإجراء الودي وفق اتفاقيةٍ موقعةٍ بين المؤسسة التأمينية والتنظيمات التي تمثل الجهة المؤمَّن لـ ديها من قِبل الغير المُتسبِّب بوقوع إصابة العمل.[المادة L 454-1 CSS].

٥ وفق نص المادة L 454-1CSS.

٦ المادة ٩–١٠ من المرسوم الصادر بتاريخ ٢٤ كانون الثاني لعام ١٩٩٦ حول الإجراءات المتخذة لاسـ تعادة التـ وازن المـ الي للمؤسسة التأمينية.

Circ. ministérielle, D.S.S 96-304 du 6 mai. 1996, et Circ CNAM n° 55/96 du 24 juin. 1996, et l'art. L 454-1CSS, DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 892.

ويتم – وفق نص المادة– تقويمُ هذا المبلغ كلَّ سنة ابتداءً من الأول من كانون الثاني لعام ٢٠٠٧. وتشملُ هذه القاعدةُ الإصـ اباتِ الطبيعية أيضاً، ففي معرض تناولِ المادة L 376-1CSS لحقِّ حلول المؤسسة التأمينية عموماً، ألزمـ ت الغيـ رَ المُتسـ بِّب بـ دفع تعويضٍ جزافي للمؤسسة التأمينية كمقابلٍ للنفقات التي تتكلفها للمطالبة باسترداد مدفوعاتها، وبما يُعادل ثلثَ المدفوعات التـ ي تـ م استردادها، وذلك ضمن سقفٍ رقمي مقداره تسعمئة وعشرة يورو، وبمبلغ واحدٍ وتسعين يورو كحدٍّ أدنى. ويراجَع هذا المبلغ كـ لَّ سنة ابتداءً من الأول من كانون الثاني لعام ٢٠٠٧.

فوَفق الصورة الأولى، أيْ مشاركةِ صاحب العمل مع الغير في وقوع الإصابة، فالأصلُ أن رجوعَ المؤسسة التأمينية على صاحب العمل، أو أحد تابعيه، مُعطَّل بسبب تطبيق قاعدة الحصانة[1]، وذلك ما لم يَثْبت ارتكابُ صاحب العمل خطأً جسيماً - أو غير مغتفر وفق القانون الفرنسي-، أو أن تتحققَ إحدى الحالات التي تُجيز للمؤسسةِ التأمينية الرجوعَ عليه بما تكلَّفته، مما يُعطِّل تطبيقَ قاعدة الحصانة.

ففي حالتَيْ التخلفِ عن الاشتراك، أو ثبوتِ ارتكاب الخطأ الجسيم، على المؤسسة التأمينية مطالبةُ صاحبِ العمل والغير المُتسبِّب في آنٍ واحد حرصاً على حقوقها في حال كان أحدهما معسراً مالياً، على ألا تستوفيَ- من حيث النتيجة- سوى النفقاتِ الفعلية التي تكبَّدتها بسبب الإصابة[2].

وقد يتعددُ أصحابُ الأعمال المسؤولون عن وقوع إصابة العمل، فيُعدُّون متضامنين تضامناً قانونياً سلبياً، كما في حالة انتقال المنشآت إلى الخلف العام أو الخاص[3].

ولصاحبِ العمل الرجوعُ على الغير المُتسبِّب بالمبلغ الذي دفعه للمؤسسة التأمينية[4]، كما أنَّ له الرجوعَ عليه أيضاً - وفق مسؤوليته- بنسبةٍ من اشتراكات تأمين إصابة العمل التكميلية، التي تُفرَض عليه - وفق القانون الفرنسي-كوسيلةٍ لاستردادِ مبلغ زيادة التعويض الجزافي[5].

وتجدر الإشارة هنا إلى أنَّ التأمينَ الإجباري على المركبة الآلية يكفَل للمؤسسة التأمينية استردادَ جانبٍ كبير من نفقاتِ تعويضات حوادث الطريق التي تُكيَّف بالمهنية[6].

أما إذا ثبتت مسؤوليةُ صاحب العمل عن إصابة العمل منفرداً، فلا مجالَ لتطبيق أحكام الحلول في هذه الحالة، إذ إن حقَّ المؤسسةِ التأمينية في الرجوعِ على صاحب العمل غير المشترِك عن العامل المصاب، أو المرتكب للخطأ الجسيم حقٌّ أصيل.

---

1 Cass.soc., 20 janv. 1979, Bull. n° 84, DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 878.

٢ اجتهاد المؤسسة رقم ٢٦٣٠/٤ / ص آ تاريخ ١٩٦٥/١٠/١١، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٧٣.

٣ يَرِد هذا الحكم صراحةً في المادة ٨ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣.

4 BENOIT. Mélanie: L'incidence d'une faute. Op.cit. p 109.

5 DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 878.

٦ الضمان الاجتماعي. منشورات مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص ٩٧.

وقد أفردَ قانون السير السوري رقم ٣١ لعام ٢٠٠٤ نصوصاً تلزم مالكَ المركبة الآلية بإبرام عقد تأمين يغطي المسؤوليةَ المدنية عن الأضرار الجسدية والمادية التي يُسبِّبها استخدامها، وذلك لدى إحدى شركاتِ التأمين المرخَّص لها داخل سورية. وقد عُدِّل هذا القانون بالمرسوم التشريعي رقم ١١ تاريخ ٣٠-١-٢٠٠٨ [منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٧ لعام ٢٠٠٨، ص ٣٧١]. كما صدر نظام التأمين الإلزامي على المركبات وفق القرار الصادر عن رئاسة مجلس الوزراء رقم ١٩١٥ تاريخ ١٢-٥-٢٠٠٨، تطبيقاً للمادة ٤١ من المرسوم التشريعي رقم ١١، ونصت الفقرة ج من المادة الثانية منه على شمولِ التأمين الإلزامي المنصوص عنه في قانون السير كلاً من الأضرار الجسدية والأضرار المادية المباشرة للغير. [منشور في الجريدة الرسمية، العدد ٢١ لعام ٢٠٠٨، ص ٨٦٨ وما بعدها] وهو ما يذكره نص المادة ٣٧ من المرسوم التشريعي رقم ١١ المعدلة للمادة ١٨٦ من القانون رقم ٣١ لعام ٢٠٠٤.

ولا يجوز، في هذه الحالة، الجمعُ بين التعويضِ الجزافي عن إصابة العمل الذي تلتزم به المؤسسة التأمينية، والتعويضِ الذي للمصاب مطالبة صاحب العمل به في حال وقعتْ الإصابة بسبب ارتكابه خطأ جسيماً.

وهو ما تبنَّاه جانبٌ من الاجتهاد القضائي المصري، إذ إنه لا يُجيز الجمعَ بين التعويضِ المستحق قِبل صاحب العمل مرتكب الخطأ والتعويضِ الجزافي الذي تلتزم به المؤسسة التأمينية.

وبذلك، يُحسَم مبلغُ هذا التعويض الأخير من مبلغِ التعويض الأول[1]. كما أن جانباً من الاجتهاد القضائي المصري لا يُجيز الجمعَ بين تعويض المؤسسة التأمينية والتعويض الذي يطالب به المصابُ صاحبَ العمل على أساس مسؤولية المتبوع عن التابع، فتُحسَم الحقوقُ التأمينية من جملةِ التعويض المستحق[2].

أما الصورة الثانية لتعدُّد المسؤولين عن الإصابة، فتتمثل في تقاسم المسؤولية عن إصابة العمل بين المصاب والغير، فاشتراكُ المصاب بخطئه في وقوع الإصابة يؤثِّر في مقدار التعويض المُستحَق وفق القانون المدني. وقد يَحْجبُ هذا الخطأ- في حال تجاوز حدّاً من الجسامة- حقَّ المصاب في التعويض الجزافي عن إصابة العمل. إلا أنه ليس للمصاب، في حال حُكم له بالتعويض المدني -مع مراعاة نسبة خطئه-، الجمع بينه وبين تعويض المؤسسة التأمينية، فيُحسم مبلغُ التعويض الأول من مبلغ التعويض الثاني[3].

الفرع الثاني- دور القضاء في تقسيم التعويض

على الرغم من أن للمؤسسة التأمينية حقَّ الحلول بحقوق المصاب تجاه المُتسبِّب بوقوع الإصابة، فإنه لا يجوز لها أن تقومَ بتحصيل حقوقها مباشرةً تجاهه، إذ لا بد من استصدارِ حكمٍ قضائي يُحدِّد المبالغَ التي تكلَّفتها[4].

---

[1] نقض مصري رقم ١٦٩ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٣-٥-١٩٧٨ س ٢٩ ص ١٢٤٦، مذكور في: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ج٤، مرجع سابق، ص ٥٠٧.

[2] نقض مصري رقم ١٦٤٨ لسنة ٥٧ ق جلسة ١٩٨٨/٣/٢٤، منشور في مجلة المحامون السورية، العددان ٣-٤ لعام ١٩٩٣، السنة ٥٧، ص ٤٠٢، المختار من أحكام النقض المصرية للمحامي مأمون الجيرودي.

[3] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 884 et s.

[4] يُنظر: نقض سوري، مدنية ثالثة، رقم ١٤٢١ لعام ١٩٨٦، مجلة القانون لعام ١٩٨٧، القاعدة رقم ٣٧، ص ١٢٩، وقرارها رقم ٩٢٧، مدنية رابعة، أساس رقم ١٢٣٩ لعام ١٩٩٦، مجلة القانون لعام ١٩٩٦، ص ١١٣١.

ويَخضع الاختصاصُ القضائي بنظر دعوى الحلول التي تُقيمها المؤسسةُ التأمينية على الغير المُتسبِّب إلى القواعد العامة للاختصاص. ومن ثَمَّ، تُحدَّد المحكمةُ المختصة وفق الاختصاص القيمي، فإما محكمةُ الصلح المدنية، أو محكمةُ البداية المدنية[١].

كما تخرج دعوى الحلول من اختصاص القضاء الاجتماعي، وفق القانون الفرنسي، لتدخلَ في اختصاص القضاء المدني[٢].

ويترتب على الاختلاف في تكييف حقِّ الحلول اختلافُ الاجتهاد الفقهي حول تحديد مدة تقادم هذه الدعوى.

فوفق الاتجاه الفقهي الذي يَعُدُّه حقاً للمصاب تَحلُّ به المؤسسة التأمينية حلولاً مدنياً، فإن مدة تقادم دعوى الحلول هي مدةُ تقادم حقِّ المصاب ذاته قِبل الغير المُتسبِّب، فتُطبق مدة تقادم المطالبة بالحقوق الناشئة عن الفعل غير المشروع الواردة في المادة ١٧٣ من القانون المدني السوري، فتسقط دعوى الحلول بالتقادم بانقضاء مدة ثلاث سنوات من اليوم الذي عَلِمَ فيه المصاب بحدوث الضرر الناجم عن إصابة العمل وبالشخص المسؤول عنها.

وفي الأحوال كلِّها، تَسقط هذه الدعوى بانقضاء خمس عشرة سنة من تاريخ وقوع الفعل غير المشروع –أيْ إصابة العمل–. أما إذا كانت الدعوى ناشئةً عن جريمةٍ، ولم تكن الدعوى الجزائية قد سقطت بعد انقضاء المواعيد المذكورة سابقاً، فلا تسقط دعوى التعويض إلا بسقوط الدعوى الجزائية.

أما وفق الاتجاه الفقهي، الذي يَعدُّ حقَّ الحلول حقاً مباشراً للمؤسسة التأمينية، وهو الاتجاه الذي يتبناه الاجتهادُ القضائي السوري، فتُطبق القواعدُ العامة للتقادم، وذلك لعدم وجود نصٍ قانوني خاص بذلك من جهة، ولعدم إمكان تطبيق أحكام المادة ١٧٣ من جهةٍ أخرى، ذلك أن المؤسسةَ التأمينية تطالِب بالتعويض عمّا تكلَّفته تنفيذاً لقانونها الخاص، وليس مقابلَ التعويض عن الضرر الذي أصابَ المضرور المؤمَّن عليه[٣].

---

[١] نقض سوري، هيئة عامة، رقم ٢ أساس ١١ تاريخ ١٣/٤/١٩٧٠، المجلد الأول.

"تُعدُّ الدعاوى التي يُقيمها العمال، أو من أصحاب العمل، على المؤسسة التأمينية من اختصاص المحاكم المخوَّلة بالفصل في قضايا العمل،[لَمّا كانت الدعاوى التي يقيمها العمال على المؤسسة تستمد وجودَها من عقود عملهم، فإنه لولا صفتهم العمالية لَما أثيرت تلك المنازعات. كما أن الدعاوى التي يرفعها أصحاب الأعمال على المؤسسة يمكن قياسها على الدعاوى التي يرفعها أصحاب الأعمال على العمال، وقضاةُ العمل هم أقدر من سواهم لرؤية هذه المنازعات] أما دعاوى الاستحقاق على الأموال المحجوزة أو دعاوى الغير من مُسبِّبي إصابات العمل والذين تَحل المؤسسة بمواجهتهم بما تكلَّفته عن العمال المصابين حلولاً قانونياً بمقتضى المادة ٤٦، فتُطبق عليها القواعدُ العامة المتعلقة بالاختصاص".

وفي المعنى ذاته: قرار الهيئة العامة رقم ١٤ أساس ٢١٠ تاريخ ٢٩-٨-١٩٨٣، مجلة المحامون لعام ١٩٨٣، ص ٢٧٥.

[2] DUPEYROUX. Jean-Jacques: Droit de la Sécurité Sociale. Op.cit. p 910.

[٣] نقض سوري رقم ٤٩٣ تاريخ ٨/٦/١٩٩٤ أساس مدني ١٠٢١، وقرارها رقم ١١٦ تاريخ ٢٢/١١/١٩٨٣، القضية ٢٢٢٤ لعام ١٩٨٣، الغرفة المدنية الثالثة.

وبناءً على ذلك، فمُطالبة الدولةِ بديونها تجاه الغير المُتسبِّب لا تسقط إلا بالتقادم الطويل، بانقضـ اء مدة خمس عشرة سنة[1].

أما وفق القانون المصري، فتَسقط حقوقُ المؤسسة التأمينية –في الأحوال كلِّها– قِبَل كلٍّ من أصحاب الأعمال، والمؤمَّن عليهم، وأصحاب المعاشات والمستفيدين، بانقضاء مدة خمس عشرة سنة من تاريخ استحقاقها[2].

وللقضاء دورٌ مهمٌ في تحديد التعويض المستحَق للمؤسسة التأمينية لدى ممارستها حقَّ الحلول تجاه الغير المُتسبِّب، فيترتب على القاضي الفصلُ بين التعويض المادي والتعويض المعنوي، إذ يُقدِّر كلاً منهما على حدة، ذلك أن المؤسسة التأمينية تحلُّ محلَّ المصاب تجاه الغير المُتسبِّب بالقسم الأول الذي يُمثِّل التعويضَ عن الضرر المادي من دون الضرر المعنوي الذي يبقى من حقِّ المصاب أو ورثته[3]. فيُقضى بالمبلغِ الأول للمؤسسة التأمينية بموجب حقِّ الحلول، في حين يُقضى بالمبلغ الثاني للعامل المصاب، أو ورثته[4].

إلا أن حقَّ المؤسسة التأمينية في المطالبة بالتعويض المقرَّر للعامل المصاب عن الضرر المادي مقيدٌ – كما أسلفنا– بما تكلَّفته من تعويضاتٍ وفق قانون التأمينات الاجتماعية.

فالتعويضُ عن الأضرار المادية، وفق قواعد المسؤولية التقصيرية، لا يقتصر على نفقات العلاج والدفن التي تدخل ضمن نطاق التعويضات التي تلتزم بها المؤسسةُ التأمينية، وإنما يمتدُّ ليشملَ التعويض عن بقية الأضرار المادية الناجمة عن الإصابة، كتلفِ المعدات الخاصة بسبب حادث العمل، أو المركبة التي يملِكها العامل بسبب حادث الطريق، التي تخرج من نطاق ما تلتزم به المؤسسة من تعويضات.

---

[1] قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته، إعداد: محمد الحكم جركو، مرجع سابق، ص ٨٧.

[2] المادة ١٥٦. ولمَّا كانت الاشتراكات تتصف بالدورية والتجدد، فإنها تُعدُّ من الحقوق التي يطبق عليها التقادم الخمسي [نقض مصري رقم ١٠٢٢ لسنة ٥٥ ق جلسة ١٧-٦-١٩٩١]. مذكور لدى: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ١٠، مرجع سابق، ص ٨٢.

[3] سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن، مرجع سابق، ص ١٧٦. وينص القانون الفرنسي صراحةً على أن التعويضَ عن الضرر المعنوي من حقِّ مستحقي المتوفى بسبب حادث العمل المُميت. [المادة L 454-1CSS].

[4] نقض سوري، هيئة عامة، رقم١ أساس ٤٦ تاريخ ١٩٨١/١/٤، قرارات محكمة النقض رقم ٢٩٤ لعام ١٩٧٣ ورقم ٦٠٥ أساس ٥٠٩ تاريخ ٣٠-٤- ١٩٧٢ ورقم ٩٧٤ أساس ٢٧٤٥ تاريخ ٢-٦- ١٩٧١ ورقم ٥٤٦ أساس مدني ٢٤٤٧ تاريخ ١٩-٤ – ١٩٧٨، مذكورة لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٧٧.

فيُحسَم من التعويض المادي مبلغُ التعويض الجزافي عن إصابة العمل الذي يَستحقه العامل أو ورثته[1]، إذ إن كل زيادةٍ تُعدُّ إثراءً على حساب المؤسسةِ التأمينية من دون سببٍ مشروع[2].

ويُقيِّد القانونُ الفرنسي حقَّ المؤسسة التأمينية في حال تقاسم المسؤولية بين الغير والمصاب، فلها استردادُ التعويض الذي تكلَّفته تجاه المصاب من قسمِ التعويض الملقى على عاتق الغير المُتسبِّب الذي يَجْبُ الضررَ الجسدي للمصاب، وذلك باستثناء قسمِ التعويض ذي الطابع الشخصي المتعلق بـالآلام الجسدية والمعنوية والجمالية وما يُعيقُ التمتعَ بمباهج الحياة. وفي حال أدت الإصابة إلى الوفاة، فإن قسمَ التعويض المتعلق بالضرر المعنوي يبقى من حقِّ المستحقين[3].

وبسبب اختلاف مبلغ التعويض الذي يُخصَّص لورثة العامل في حال كانت الوفاة طبيعيةً عن التعويض المُخصَّص في حال وقعت الوفاةُ بسبب إصابة عمل، يترتب على القاضي حسابُ مقدار ما تدفعه المؤسسةُ التأمينية للمستحقين عن العامل في حال وقعت الوفاة بسبب إصابة العمل، ومن ثم حَسْم ما كان سيُستَحق لهم بفرْض أن وفاةَ العامل كانت طبيعية[4].

وبناءً على ذلك، يدخل في التعويض المادي الذي يحق للمؤسسة التأمينية أن تطالبَ به أيضاً الفرقُ بين المعاش الذي يُخصَّص للمستحقين في حال وقعت الوفاة بسبب إصابة العمل، والمعاش أو التعويض الذي يُخصَّص في حال كانت الوفاة طبيعيةً، ويُحسَب هذا الفرقُ على أساس مجموع مبالغ المعاشات لمدة عشرين سنة[5].

ولا يُتَّبع في تحديد القسم من التعويض المادي الذي للمؤسسة التأمينية استرداده –الذي يُمثِّل المبلغَ الذي تكلَّفته بسبب إصابة العمل– معيارٌ موضوعيٌّ ثابت، وإنما يحكم هذا التحديدَ معيارٌ شخصي يختلف من قضيةٍ إلى أخرى، إذ تُراعى خصوصيةُ كلِّ حالةٍ على حدة[6].

---

[1] نقض سوري، رقم ١٧٠٨ أساس ٣٣١٢ تاريخ ١٩٨٤/١٠/٢٢، مدنية رابعة، قاعدة رقم ٢٦٢، مجلة القانون الصادرة عن وزارة العدل السورية، العددان ٥ –٦ السنة ٣٥–١٩٨٥ ص ٥٥٤.

[2] نقض مصري رقم ١٦٩ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٧٨/٥/١٣، مذكورة لدى: موسوعة قضاء النقض العمالي. إعداد: سعيد أحمد شعلة، مرجع سابق، ص ٦٢ ؛ د.رمضان كامل، مرجع سابق، ص ٣٢٩.

[3] المادة L 454-1 CSS.

[4] نقض سوري، مدنية ثالثة، رقم ٢٤٧٥ أساس ١٥٣٩ تاريخ ١٩٨٣/١٢/٢٢.

[5] نقض سوري رقم ٤٦ تاريخ ١٩٨٤/٢/١٢، مدنية رابعة أساس ١٨٤، ونقض سوري، مدنية رابعة، رقم ١٠٤٤ أساس ٣٤٨ تاريخ ١٩٨٤/٦/٢٥. ويُنظر أيضاً: القرار رقم ٢٢٠٦ لعام ١٩٨٤، مجلة القانون لعام ١٩٨٧، قاعدة رقم ٤١، ص ١٤٢.

[6] حسن قصاص، مرجع سابق، ص ٢٣٧.

وبعد تقدير مستحقات المؤسسة التأمينية، يتم حَسْم مبلغها من التعويض الم ادي، ف يُحكم للعام ل المصاب بالفرق بينهما إذا كان ثمَّة فرق، ثم يُحكم له – إضافةً إلى ذلك– بالتعويض المعنوي[1]، الذي يستحقه كاملاً، ذلك أن المؤسسة التأمينية لا تُعوِّضه عنه أصلاً[2].

وعلى القاضي – عند تقسيم التعويض– أن يوازنَ بين الحقيْن، حقِّ المؤسسة التأمينية، وحقِّ العامل المصاب، وذلك بمراعاة مدةِ الاشتراك عن العامل في تأمين إصابة العمل؛ فما تكلَّفته المؤسسة التأمينية يرتبط، زيادةً أو نقصاناً، بهذه المدة في حال أدت الإصابة إلى الوفاة أو العجز الكامل.

فوفاةُ العامل بسبب إصابة العمل في سنٍ مبكِّرة يعني تسديدَ اشتراكاتٍ أقلَّ ممَّا لو وقعت الوفاة في سنٍ متأخرة. وعلى ذلك، فضررُ المؤسسة التأمينية يتناسب عكساً مع مدة اشتراك العامل المصاب. كما أن مقدارَ الضرر المعنوي يَسير باتجاهٍ معاكس لسنوات خدمة العامل، فالضررُ المعن وي ال ذي يق ع لعاملٍ أُصيب بعجزٍ دائم في الثلاثين من عمره، أو لورثته في حال توفي في هذه السن، أكبر بكثيرٍ من الضرر المعنوي الذي يقعُ لمن بَلَغ العقد الخمسين أو الستين من العمر[3].

بالنتيجة، تؤدي ممارسةُ المؤسسة التأمينية لحقِّها في الحلول إلى تحديدِ قيم ي للتع ويض المُكمِّ ل المستحق للمصاب لدى الغير المُتسبِّب بوقوع الإصابة، إلا أنه يجد تبريرَه من خلال مبدأ عدم ج واز الجمع بين تعويضين عن ضررٍ واحد. وفي حين يُغفل القانونُ المصري النصَّ على ح قِّ المؤسس ة التأمينية في ممارسة الحلول، جاء النص على هذا الحق صريحاً في القانونيْن السوري والفرنسي.

وقد اختلَف الفقهاء في تكييف هذا الحق، فمنهم من عدَّه إحدى صور الحل ول الم دني فيَخض ع لقواعده، ومنهم من عدَّه حقاً مباشراً مصدرُه قانون التأمينات الاجتماعية، وهو الاتج اه ال ذي تبن اه الاجتهاد القضائي السوري، فقد عَدَّ أن المؤسسةَ التأمينية قد وفَّت بدينها الخاص، مما يُجيز لها الحلول لاسترداد ما دفعته.

إلا أننا نرى في ممارسةَ هذا الحق ممارسةً تَنتقص مبلغَ التعويض المُكمِّل المُستحَق للمصاب تجاه الغير، مما يجعلها غير عادلةٍ، فليس هناك ما يُبرِّر للمؤسسة التأمينية الرجوعَ على الغير بما تكلَّفته من تعويضات ما دام أن العاملَ مشترك عنه في تأمين إصابة العمل، فله الحقُّ في التعويض الجزافي ع ن

[1] نقض سوري، مدنية رابعة، رقم ١٦١٨ أساس ٣١٨٧، تاريخ ٨/١٠/١٩٨٤.

[2] يلتزم صاحب العمل بهذا التعويض في حال ثبت ارتكابه خطأً جسيماً سبَّب وقوع إصابة العمل. يُنظر: نقض سوري رق م ٧٤٣ تاريخ ٢٩/٨/١٩٧٣ أساس مدني ١٠٤٠، مذكور لدى: صبحي سلوم، مرجع سابق، ص ٤٩٣. وأيضاً: نق ض س وري، مدني ة رابعة، رقم ٣٢٤ أساس ٦٤٨ تاريخ ٢٥-٣-١٩٨٤، مجلة القانون، العدد ٩-١٠ لعام ١٩٨٤، ص ٧٧٢. أو في حال ارتكب فعلاً عمدياً، وذلك وفق القانون الفرنسي. كما يُقضى به– في الأحوال كلِّها– في حال ثبتت مسؤولية الغير المُتسبِّب.

[3] حسن قصاص، مرجع سابق، ص ٢٣٧.

إصابة العمل من دون أن تَقتَصَّ مبلغه من مبلغ التعويض المُكمِّل الذي يُطالِب به الغيرَ أمـ ـام القضـ ـاء المدني.

وختاماً للقسم الثاني من الأطروحة نقول: كما تتدرجُ القوانين من حيث درجة اتساع نطاقيْ تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل، الشخصي والموضوعي، فإنها تتدرج أيضاً من حيث درجة التناسب بين التعويض عن إصابة العمل والضرر الناجم عنها.

والحكم على ذلك تحقق ذلك التناسب إنما يتوقف على معرفة الشروط التي يَفرضها القانون، تُتـ ـيح للمصاب، في حال توافرت، المطالبةَ بتعويضٍ مُكمِّل يُكمِّل التعويضَ الجزافي الذي يظلُّ متسماً وفـ ـق القوانين الثلاثة – أيّاً كان مبلغه وما تُحيط به من ميزات– بالجزافية.

فجزافيةُ التعويض النقدي – الدائم والموقت– لا تتناسبُ مع الأضرار المادية، الجسدية والمعنوية، التي تلحَق بالمصاب بسبب الإصابة، اللهمَّ ما لم يُثبِت ارتكابَ صاحب العمل خطـ ـأ ذي درجـ ـةٍ مـ ـن الجسامة يُقرُّها القانون، فتُفتحَ أمامه بوابةُ المطالبة بتعويضٍ مُكمِّل أمام القضاء المدني، الذي تَتـ ـتقص مبلغَه ممارسةُ المؤسسة التأمينية لحقِّها في الحلول، في حال كان المُتسبِّب بوقوع الإصابة من الغير.

وإذا كان القانون الفرنسي لم يَعُدْ يتطلبُ، لثبوت ارتكاب صاحب العمل خطأً غير مغتفـ ـر، سـ ـوى مجرد الإخلال بالتزامه بضمان سلامة العامل، فإنه لا يفتح البابَ أمام المصاب للمطالبـ ـة بـ ـالتعويض المُكمِّل أمام القضاء المدني، وإنما بتعويضاتٍ إضافية تتمثل في بعض صور ذلك التعـ ـويض المـ ـدني. فهذا التعويض الأخير لا يُستحق، وفق القانون الفرنسي، إلا بإثبات ارتكـ ـاب صـ ـاحب العمـ ـل فعـ ـلاً مقصوداً، في حين يكتفي القانون السوري لاستحقاق هذا التعويض مجردَ ثبوت ارتكاب الخطأ الجسيم.

إلا أن لالتزامِ المؤسسة التأمينية الفرنسية بتلك التعويضات الإضافية في حالة الخطأ غير المغتفـ ـر جانبٌ إيجابي، إذ لا يُكلِّف المصابُ باللجوء إلى القضاء المدني، وانتظار سنواتٍ–غالبـ ـاً– لاستصـ ـدار حكمٍ قضائي بالتعويض، وإنما تلتزمُ المؤسسة ببعض تلك التعويضات ترجعُ بها على صـ ـاحب العمـ ـل بعد ذلك.

وحسناً فعلَ المشرع المصري بعدوله عن اشتراط درجة الجسامة، فتَطلَّب مجردَ ارتكاب صـ ـاحب العمل خطأً عادياً، وهو ما يَكفل للمصاب حقَّ المطالبة بتعويضٍ يُكمِّـ ـل التعـ ـويض الجزافـ ـي غيـ ـر المتناسب مع الضرر الناجم عن الإصابة، كما أنه يَحثُّ صاحبَ العمل على احترام وفـ ـرض احتـ ـرام القواعد المتعلقة بالسلامة المهنية، وعلى الاهتمام بكلِّ ما يتعلق بها من قريبٍ أو بعيد. وهو موقفٌ ننشد أن يتبناه المشرع السوري أيضاً في يومٍ من الأيام.

الخاتمة

بعد أن تناولنا النظامَ القانوني لإصابة العمل بالدراسة والتحليل، من خلال محوريْه: نطاقا تطبيقه، الشخصي والموضوعي، وآثارُ هذا التطبيق، التي تتمثل في استحقاق المصاب التعويضَ الجزافي، والتعويضَ المُكمِّل بتوافر شروطٍ معينة، لا بدَّ من أن نختمَ هذا البحث بنتائجَ، وبحلٍّ لإشكاليته التي سبقَ أن عرَضناها من خلال المقدمة، إضافةً إلى مقترحاتٍ نَعدُّها ثمارَ هذا البحث وغايتَه الحقيقية.

أولاً: النتائج

للنظام القانوني لإصابة العمل سماتٌ خاصةٌ، فقانونُ التاسع من نيسان لعام ١٨٩٨، أساسُ كلِّ القوانين، الأجنبية والعربية- التي تبنتْ أحكاماً قانونيةً خاصة بهذه الصورة من الإصابات- قد أنشأ مسؤوليةً خاصة على عاتق صاحب العمل، مستقلةً عن فكرة الخطأ، إذ إنها تقوم على مبدأ الخطر المهني.

إضافةً إلى أن مدى هذه المسؤولية مُحدَّدٌ، لا يقوم على جبر الضرر بكامله؛ فقد اكتفى قانون ١٨٩٨ بمنح المصابِ تعويضاً جزافياً لا يَخضع لتقدير القاضي، كما أنه تعويضٌ لا يُكمَّل بتعويضٍ وفق أحكام القانون المدني، ذلك أن قاعدةَ الحصانة تقف بالمرصاد تجاه أيِّ محاولةٍ للقيام بتلك المطالبة، اللهمَّ ما لم يُثبت المصابُ ارتكابَ صاحب العمل خطأً ذا درجةٍ كافية من الجسامة.

وبناءً على ذلك، تُمثِّل الحصانةُ التي يتمتع بها كلٌّ من صاحب العمل والمؤسسة التأمينية الثمنَ الذي دفعه العمال للحصول على ذلك التعويض المحدود، إضافةً إلى مجموعةٍ من القرائن تُسقط عنهم عبءَ إثباتِ الصفة المهنية للإصابة.

وقد تجاوزت إصابةُ العمل مرحلةً مهمة عندما نُقِلت مسؤوليةُ صاحب العمل إلى شركات التأمين، ومن ثمَّ، إلى المؤسسة التأمينية، إذ كان لذلك دورٌ في ضمان استحقاق المصاب التعويضَ من جهةٍ لا تنشد الربحَ، فلا تتهربُ من دفعه في حال استَحقَّه.

وإذا كان للنظام القانوني لإصابة العمل أهدافٌ يسعى إلى تحقيقها، فإن أوَّل هذه الأهداف حمايةُ العامل المصاب. فقد كان هدفُ حماية الطبقة العاملة من خطر إصابة العمل - كما رأينا-أساسَ الظهور القانوني لإصابة العمل، كما كان- وما يَزال- أساسَ كلِّ تطورٍ يتعلق بأحكامها.

وبعد دراسةٍ تناولت محوريْ النظام القانوني لإصابة العمل: نطاقا التطبيق الشخصي والموضوعي، وآثارُ هذا التطبيق المتمثلة في التعويض الجزافي والتعويض المُكمِّل، كلٌّ في كفَّة ميزان هدفتِ الأطروحة إلى استجلاء مدى تعادلِهما، تبيَّن لنا أن هذا النظامَ القانوني لم يكن يتصفُ بالتوازن بين محوريْه، ومن ثَمَّ، لا تَعادلَ بين هاتيْن الكفتيْن. فاختلالُ التوازن هذا إنَّما هو طبيعةٌ تتعلق بالنظام القانوني لإصابة العمل ذاته، إذ إنه يقوم على أساسٍ تصالحي بين العمال وأصحاب الأعمال.

واختلالُ التوازن بين محوريْ النظام القانوني لإصابة العمل قاعدةٌ اتَّبعها مشرعو القوانين اللاحقة على قانون التاسع من نيسان لعام ١٨٩٨، فقد كان الهدفُ الأول من صدور تلك القوانين حمايةُ أكبر عددٍ ممكنٍ من الفئات العمالية، القائمة بالنشاطات المختلفة، من إصابة العمل-كخطرٍ اجتماعي- من دون الالتفاتِ إلى محاولة علاج السَّلبية المتعلقة بتعويض الإصابة، أيْ جزافيته.

وعلى الرغم من ذلك، فإنَّ التوازنَ بين كفتيْ ميزان النظام القانوني لإصابة العمل قد بدأ يتحقَّق إلى حدٍّ ما وفق القانونيْن الفرنسي والمصري. وهي خَطوةٌ لم يَشرعْ بها القانون السوري بعد.

فقد بدأ نطاقُ تطبيق هذا النظام القانوني - بصورتيْه- بالاتساع، كما بدأت محاولاتُ تطبيق مبدأ عدالة تعويض إصابة العمل، التي تمثَّلت في فتح مصراعيْ الباب بسهولةٍ أكثرَ أمام استحقاق تعويضاتٍ مُكمِّلة تردفُ التعويضَ الجزافي المقرَّر وَفق قانون التأمينات الاجتماعية. وهي تطوراتٌ سنتتبَّعها مُراعينَ الترتيبَ الذي جاء في الأطروحة.

فمن جانب **نطاق التطبيق**، الذي قسَّمناه إلى نطاقٍ شخصي وآخر موضوعي، يَشهد نطاقُ التطبيق الشخصي للنظام القانوني لإصابة العمل توسعاً ملحوظاً. فقد استقلَّ نطاقُ تطبيقه على الفئة العمالية عن نطاق قانون العمل، وهو ما يؤيِّده الاجتهادُ الفقهي الذي يَميل إلى التوسع في مفهوم العامل في قانون التأمينات الاجتماعية، وذلك بالخروج على قاعدة وجوب توافر العناصر الثلاثة لتعريفِ العامل.

إلا أننا نلاحظ، في هذا المجال، قصوراً يَشوب نصوصَ المنظومة التأمينية السورية؛ فأفرادُ أسرة صاحب العمل المُعالين من قِبله، وعمالُ المنازل، وخدمُ المنازل السوريون فئاتٌ عمالية من الضروري أن تَشملهم مظلَّةُ الحماية التأمينية من إصابة العمل. وبالمقابل، قَطعَ القانون الفرنسي، فيما يتعلق بالتوسع في نطاق التطبيق الشخصي، أشواطاً بعيدة، فهو لا يُخرج خدمَ المنازل، وعمالَ المنازل، وأفراد أسرة صاحب العمل المُعالين من قِبله من نطاق تطبيق أحكام تأمين إصابة العمل.

كما أن لعمالِ الزراعة، وفق القانون الفرنسي، نظامَ ضمانٍ اجتماعي خاصاً يراعي طبيعةَ نشاطهم.

ويَلي القانونَ الفرنسي- في المرتبة الثانية- القانونُ المصري، إذ علَّق هذا القانون الأخير تطبيقَ أحكام تأمين إصابة العمل- بالنسبة إلى بعض الفئات العمالية- وفق القانون الاجتماعي الشامل رقم ١١٢ لعام ١٩٨٠ على صدور قرارٍ من رئيس الجمهورية، ولمَّا يصدرْ هذا القرارُ حتى تاريخه.

هذا بخلاف القانون السوري، فالقرارُ الوزاري رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤ الذي جاء ليسدَّ ثغراته، أبقى تأمين إصابة العمل بعيداً، وكأنه لا يَعدُّه أحد فروع التأمينات الاجتماعية، ذلك التأمين الذي يُعدُّ -في تقديرنا-أهم فروع التأمينات الاجتماعية بالنسبة إلى تلك الفئات العمالية المستثناة.

وبذلك، لم يَتعدَّ القانون السوري، فيما يتعلق بنطاق التطبيق الشخصي للنظام القانوني لإصابة العمل، نطاقَ الفئات العمالية، حتى إنَّ من هذه الفئات ما هي مستبعدةٌ من نطاق التطبيق أيضاً.

أما بالنسبة إلى الفئات غير العمالية، فإننا نلاحظ أيضاً اتساعَ نطاق تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل ليشملَ بعض هذه الفئات، وهو ما يُمثِّل خروجاً على الاتجاه التقليدي الذي يَقصر نطاقَ تطبيق أحكام هذا النظام على الفئاتِ العمالية فحسب.

وبذلك لم تَعدْ أحكامُ هذا النظام تطبق على العمال فحسب، وهو ما يُمثِّل الجانبَ الحديث الذي يهدف إلى توسيع المساحة التأمينية ليستظلَّ بها أكبر عددٍ من الفئات التي تمارِس العملَ بمختلف صوره: مأجوراً أو غير مأجور، مهنياً أو غير مهني. فالأخطارُ التي يسببها القيامُ بالعمل ليست مقتصرةً على العاملِ المأجور، وإنما تَتعدّاه إلى الشخصِ المتبرع، أو حتى الطالب، في حال قاما بالعمل ذاته.

ومبدأ توسيع نطاق التطبيق ليشملَ الفئاتِ غير العمالية مبدأ طبَّقه المشرع الفرنسي؛ فالمساحةُ التأمينية من إصابة العمل، وفق القانون الفرنسي، يُشهد لها بالاتساع أيضاً، إذ إنها تشملُ أصحابَ المهن الحرة، على الرغم من انتفاء عنصر التبعية، كما تشملُ المتبرعين، على الرغم من غياب عنصر الأجر.

ويَلي القانونَ الفرنسي في اتباع هذا النهج من التوسع القانونُ المصري، ثم القانونُ السوري. وتؤيِّد حكمنا هذا نقاطٌ عدَّة:

أوّلها، أنَّ القرارَ الوزاري السوري رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤، والقانون المصري رقم ١٠٨ لعام ١٩٧٦ حول التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم –الذي علَّق تطبيقَ أحكام تأمين إصابة العمل على صدور قرارٍ من رئيس الجمهورية– يَحجبان حقَّ الاستفادة من تأمين إصابة العمل عن كلٍّ من أصحابِ الأعمال، وأصحابِ المهن الحرة، والمشتغلين لحسابهم.

ثانيهما، أنَّ نصوصَ القانون السوري– بخلاف القانون المصري– لا تتناول فئةَ الطلاب الذين قد تقتضي دراستُهم القيامَ بتدريبٍ أو تكليفهم بعملٍ خطر، وبالأخص، ما يقوم به روَّادُ المعسكرات الطلابية. ففي حين يستظِلُّ العمالُ المأجورون الذين يمارسون النشاطات ذاتها بالحماية التأمينية، يبقى الطلابُ خارج نطاق هذه الحماية.

وهو ما يَدفعنا للقول: إنَّ المشرع السوري مُقصِّرٌ في أغلب خطواته – كما يَرِد عليه البطءُ في البدء ببعضها– عن مسايرة الاتساع في النطاق الشخصي الذي تشهده أنظمةٌ تأمينيةٌ أخرى.

الحكمُ ذاته يَشملُ نطاقَ التطبيق الموضوعي أيضاً، حيث التوسع في المفاهيم. فقد خرجت إصابةُ العمل عن المفهوم الحرفي للإصابة، الذي يَحصرها بتلك التي تقع في أثناء التنفيذ الفعلي للعمل، لتضمَّ الكثيرَ من المفاهيم التي تُعدُّ في حكم إصابة العمل. فإذا كان مصطلحُ "العمل"، الذي أُضيف إلى الإصابة ليتمَّ تكيُّفها بأنها إصابةٌ مهنية يَستتبعُ أن يكون الفهمُ الأوّلي للمصطلح الجديد "إصابة العمل" أنها إصابةٌ تقع بسبب العمل، فإنَّ عدداً كبيراً من المفاهيم التي تُعدُّ في حكم إصابة العمل لا تقع بسبب

تنفيذ العمل، وإنما تُعدُّ واقعةً بسببه، ومن ثَمَّ، فهي إصابةُ عمل. وأظهر الأمثلة على ذلك: حادثُ الطريق، والحادثُ مجهولُ السبب.

ولتحقيق هذا الهدف، أيْ توسيع مفهوم إصابة العمل، تركَ المشرعُ الكثيرَ من المفاهيم المتعلقة بها من دون تحديدٍ أو تعريف، ليقومَ الاجتهاد الفقهي بهذه المهمة في أثناء تفسيره النصوصَ القانونية، أو ليقومَ الاجتهاد القضائي بذلك من خلال تطبيقه تلك النصوص.

لقد نشطَ المشرع الفرنسي لتوسيع مفهوم إصابة العمل، يَليه-في المرتبة الثانية- المشرع المصري، وهو أمرٌ افتقدناه في القانون السوري، الذي يُنتقد من جهتنا، بالإضافة إلى ذلك، بسبب ضحالةِ الاجتهادِ الفقهي غير المُجدِّد، غير الثائر على الاتجاهات التقليدية. فمفاهيمُ إصابةِ العمل ينبغي أن تفسَّر تفسيراً واسعاً، ولمصلحة العامل، وخصوصاً فيما يتعلق بمصطلحاتٍ ك .: في أثناء العمل، بسبب العمل، زمن ومكان العمل، الحادث، والطريق الطبيعي.

الأمرُ ذاته ينطبق على المرض المهني، أحد صور إصابة العمل، التي تقع بسبب طبيعةِ العمل، إذ لا يجوز أن يقيَّد بجداولَ وقراراتٍ تُحدِّد الأمراضَ المهنية، وأن يُترك ما عداها خارج النطاق المهني، حتى لو تمكن المصاب من إثباتِ الصلة السببية بين مرضه ونشاطه المهني.

فإذا كانت حوادثُ المصانع والمناجم هي وحدها ما استحوذَ على فكر مشرع قانون التاسع من نيسان لعام ١٨٩٨، فلم يكن يرى سواها خطراً مهنياً وصوراً لإصابة العمل، فإن التوسعَ قد بدأ يشمل المهنَ غير اليدوية وحوادث الطريق، إضافةً إلى التوسع في مفهوميْ حادث العمل والعلاقة السببية، والخروج على جدول الأمراض المهنية، ومحاولة إضفاء الصفة المهنية على فعل الانتحار في حال ثبتت صِلته بالعمل.

لقد بدأ الاتجاه الحديث يثور على الشروط الأولية للحادث، فهجرَ المفهومَ الضيق للضرر الجسدي، ليوسِّعه فيشملَ الضررَ النفسي، كالاكتئاب والانهيار العصبي. كما هجرَ عنصريْ العنف والقوة الخارجية، وذلك بهدف إدخالِ بعض الحالات التي تقع في المِنطقة المكشوفة، أيْ خارج النطاق الموضوعي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل.

وكلٌّ بادر بطريقته: ففي النظام التأميني الفرنسي، نشطَ الاجتهادُ الفقهي والقضائي الفرنسي لمعالجة هذه المسألة، بينما اتَّبع كلٌّ من النظامَيْن السوري والمصري طريقةَ إصدار القرارات الوزارية. إلا أن هذه القرارات جاءت بحلولٍ جزئية وبشروطٍ قاسية تُضيِّق حتى من شمولِ النطاق الموضوعي للنظام القانوني لإصابة العمل للحالاتِ التي نصت عليها تلك القراراتُ أصلاً.

فقد جاء التفويضُ التشريعي، وفق القانون السوري، مقيَّداً، إذ لم يعالِج القرارُ الوزاري رقم ٦٩٠ لعام ٢٠٠٣، الصادر تنفيذاً للتفويض التشريعي، كلَّ مشكلاتِ تطلبِ القوةِ الخارجية شرطاً أولياً للحادث، وإنما تناولَ- كما رأينا- إحدى صور تلك المشكلات فحسب.

فلم تعالَج مسألةُ الأمراض الفجائية التي لا يمكن تكييفُها، وفق التعريف التقليدي للحادث، بأنها حادثُ عمل. وبسبب غيابِ نصٍ قانوني يعالِج هذه المسألة يُترك للقضاء أمرُ تقديرِ ما إذا كانت الإصابة مهنيةً أو لا.

كما لم يعالِج القرارُ الوزاري رقم ٦٩٠ لعام ٢٠٠٣ مسألةَ الأمراض غير المجدولة التي- كَحَالِ الأمراض الفجائية- لم تَرِدْ في الجدول، وبذلك لا تدخل في زمرة الأمراض المهنية. إذ إن القانونَ السوري يستبعد إمكانَ تكييف الأمراض غير المُجدوَلة مهنياً، حتى لو أثبتَ المصاب أو المستحقون عنه العلاقةَ السببية.

فالقرارُ الوزاري رقم ٦٩٠ لعام ٢٠٠٣ لم يُعالِج سوى الإصابات القلبية والدماغية واضعاً شروطاً لتكييفها بالمهنية. وحتى هذه الإصابات الأخيرة، لم تغطَّ تغطيةً كاملةً بالتأمين من إصابة العمل، فقد تناول القرار حالتيْن فقط: السكتة الدماغية، واحتشاء العضلة القلبية، تاركاً كثيراً من الأمراض خارج نطاق تطبيقه، معلَّقةً بين وصف حادث العمل والمرض المهني، لا تنتمي إلى أيٍّ منهما.

أضِف إلى ذلك، غيابَ الاجتهاد الفقهي السوري عن ممارسة دوره في محاولة تكييف كثيرٍ من الحالات التي ما تزال تتأرجح بين كفتيْ حادث العمل والمرض المهني لا تدخل- وفق الاتجاه التقليدي- في نطاق أيٍّ منهما.

أما الاجتهادُ الفقهي والقضائي الفرنسي فقد نشط في شرح معيار التبعية، وحتى في مَدِّ نطاق مفهومِها ليشملَ صورتَها المعنوية، فضلاً عن البحث في مدى توافرها لدى بعض الفئات العمالية: من مثل المكلَّف بمهمة، أو من يقوم بأعمال المناوبة.

ويُعدُّ تكييف الحادث، الذي يقع في أثناء العمل من دون أن يقع بسببه، من صور التوسع في النطاق الموضوعي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل أيضاً. وفي هذا المجال، يتقدم كلٌّ من القانونيْن السوري والمصري على القانون الفرنسي، فقد أقرَّا قطعيةَ قرينة الإسناد المهني. وإنْ كنا ننتقد التطبيق الخاطئ الذي تتبعه المؤسسة التأمينية السورية، إذ يتجه إلى ما يُخالف تلك القطعية.

أما فيما يتعلق بالمرض المهني، فيأخذ القانون الفرنسي بمبدأ التوسع في مفهوم هذا المرض شاملاً الأمراضَ غير الواردة في الجدول، إذ وُضع نظامٌ خاصٌ - على الرغم مما يُؤخذ عليه من جمودٍ إداري وما يَتطلَّبه من شروطٍ قاسية- يُكمِّل قواعدَ التكييف المهني للأمراض الواردة في الجدول، ليَسدَّ بذلك إحدى الثغرات التي تقع بين الحادث والمرض.

وهو ما قصَّر القانونان السوري والمصري في الأخذ به، إذ إنهما يستبعدان تلك الأمراض بمجرد عدم ورودها في الجدول، حتى لو توافرت العلاقةُ السببية بين المرض والنشاط المهني الذي يقوم به المصاب. مما يعكِس تمسُّكاً بالطريقة التقليدية - المرض المجدول- يُضيِّق النطاقَ الموضوعي للنظام القانوني لإصابة العمل فيما يتعلق بإحدى صورها.

وعلى الرغم من ذلك، ففيما يتعلق بحادث الطريق، تقدَّم كلٌّ من القانونيْن السوري والمصري على القانون الفرنسي فيما يتعلق بمسألة تحديد النقطة المقابلة للنقطة التي ينطلق منها العامل من مكان العمل وإليه؛ إذ إن إغفالَهما تحديدَ تلك النقطة يعني جواز تعدُّد مسارات هذا الطريق الطبيعي التي تبدأ أو تنتهي عند نقطة مكان العمل، فيشملُ المساراتِ التي نص القانون الفرنسي عليها صراحةً.

من جهةٍ أخرى، لم يتناول القانونان السوري والمصري- بخلاف القانون الفرنسي- أيّاً من الاستثناءات التي تُعطِّل أثرَ حالاتِ قطع الطريق الطبيعي من توقفٍ، أو تخلفٍ، أو انحرافٍ، على الرغم مما في ذلك من فائدةٍ في توسيع مفهوم الطريق الطبيعي، ومن ثَمَّ، توسيع مفهوم حادث الطريق، وبالأعَم، توسيع النطاق الموضوعي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل.

فيَضع هذان القانونان صورةَ إصابة العمل هذه أمام مصيريْن، فإما أن يُكيَّف حادث الطريق بأنه حادث عمل بتوافر شروطه المهنية، أو أن يغادرَ عالمَ الإصابة المهنية ليصبح إصابةً طبيعيةً، تحكمها قواعدُ قانونية تفتقر إلى مِيزات إصابة العمل.

بناءً على ما سبق عرضه من نتائجَ، نلاحظ قصوراً واضحاً في الجانب التشريعي السوري عن مسايرة الاتساع الذي يشهده كلٌّ من نطاقيْ تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل، الشخصي والموضوعي، وغياباً للاجتهاديْن، الفقهي والقضائي، عن ممارسة دورهما الفعَّال في سَدِّ ثغرات- وفي انتقادِ- ما يَصدر من قوانين وقراراتٍ وزارية في هذا المجال، والأهم من ذلك كله غيابُ دور الاجتهاد الفقهي في الثورة على الاتجاهات التقليدية التي ما زال بعضها راسخاً في أذهان العاملين في المجال القانوني - تشريعاً وتطبيقاً-، مُعيقاً أيَّ اتساع.

أما عن **آثارِ تطبيق** النظام القانوني لإصابة العمل، الكفةُ الثانية لميزانٍ يَظهر اختلالُه، فتُعدُّ مسألةُ عدم عدالة تعويض إصابة العمل التي يتصف بها هذا النظام كطبيعةٍ خاصة مسألةً يُحاول المشرعون حلَّها أو- على الأقل- التخفيفَ منها.

إلا أن مسألةَ عدم عدالة هذا التعويض إنما تقتصر على التعويض النقدي دائماً كان أو مؤقتاً - وهي قضيةٌ عامة في القوانين كلِّها- فلا تمتد إلى التعويض العيني. إذ إن لهذا الأخير أفضليَّةً مقارنةً بالتعويض العيني المقرَّر للإصابة الطبيعية، ذلك أنَّ العلاجَ المجاني أو شبه المجاني يُلغي الكثيرَ من سلبياتِ جزافية التعويض عن العجز المؤقت، ففي حال استدعت حالةُ المصاب الصحية العلاجَ والتأهيل، التزمتْ المؤسسةُ التأمينية قانوناً بنفقاتها.

أما التعويض النقدي فجزافيٌّ، وهو تعويضٌ مستقلٌّ- كما ذكرنا- عن فكرة الخطأ، يدور في فلك قاعدة الحصانة التي يتمتع بها صاحب العمل ما لم يثبت ارتكابه خطأً فادحاً. وقد اختُلف في تحديد درجة جسامة هذا الخطأ من قانونٍ إلى آخر، فهي تتدرج من الخطأ العادي، وفق القانون المصري،

إلى الخطأ الجسيم، وفق القانون السوري، وإلى الفعل المقصود الذي يكسِر طوقَ الحصانة كاملاً، بينما يكسره الخطأُ غير المغتفر جزئياً، وذلك وفق القانون الفرنسي.

وما لم يُكسَر طوقَ الحصانة، فما على المصاب إلا الاكتفاءُ بالتعويض الجزافي من دون إمكان المطالبة بتعويضاتٍ إضافية تلتزم بها المؤسسة التأمينية الفرنسية، أو بتعويضٍ مُكمِّل أمام القانون المدني، وذلك وفق القانونيْن السوري والمصري.

كما أن خصوصيةَ التعويض النقدي الجزافي استتبعتْ أن تكون له مدةُ تقادم خاصة، تقتضي مصلحة المصاب أن يَطول أمدُها. وهو ما تقدَّم به القانون السوري على القانون الفرنسي، إذ لم يُحدِّدها بسنتين، وإنما بخمسِ سنوات.

وإذا كان القانون الفرنسي قد قيَّد حجبَ استحقاق التعويض الجزافي بحالة تعمُّد الإصابة فقط – بتوافر شروط الفعل العمدي– فإنَّ القانونيْن السوري والمصري يَمدَّان هذا الأثرَ ليطبَّقَ في حالة ارتكاب المصاب سوءَ سلوكٍ فاحشٍ مقصود أيضاً. إلا أنَّ ما يشفعُ لهذين القانونيْن موقفَهما في التوسع في حجب استحقاق التعويض هو تعطيلُهما هذا الأثرَ في حال تَحقُّق شرطُ جسامة النتيجة المترتبة على الإصابة. فالتعويضُ الجزافي يَفترض – برأينا– ألا تُنتَهج سياسةُ وضع شروطٍ قاسية لاستحقاقه، إذ إنه يتَّصف– أصلاً– بالقسوة بسبب جزافيته، وبعدم تناسبه مع الضرر الناجم عن الإصابة.

أما فيما يتعلق باستحقاق التعويض المُكمِّل فلا يَخفى أنَّ التشددَ في تطلُّب درجة جسامة الخطأ الذي يرتكبه صاحب العمل يُقلِّل الفرصَ المتاحةَ أمام المصاب لاستحقاق هذا التعويض.

وفي حين سكتَ الاجتهادان الفقهي والقضائي السوري عن معالجة هذه المسألة نشطَ الاجتهاد الفرنسي، فقهاً وقضاءً، وبخاصةٍ، بعد قضية الحرير الصخري –بتاريخ ٢٨ شباط لعام ٢٠٠٢– للخروج على الاتجاه التقليدي الذي يُحدِّد للخطأ غير المغتفر شروطاً قاسية.

فرُبط مفهومُ الخطأ غير المغتفر بمسألة إخلالِ صاحب العمل بالتزام ضمان سلامة عمال منشأته. إضافةً إلى أن هذا الاتجاه الحديث قد أقرَّ حالاتٍ يُفترض فيها ارتكابُ صاحبِ العمل لهذا الخطأ. وهو ما يشارك في فتح الباب بسهولةٍ أكثرَ أمام المصاب للمطالبة بتعويضاتٍ إضافية، تتمثل في بعض صور تعويضات القانون المدني، وفي زيادةٍ محدودة لمبلغ التعويض الجزافي عن إصابة العمل، تلتزم المؤسسة التأمينية الفرنسية بها تجاه المصاب، وترجعُ بمبالغها على صاحب العمل بعد حين.

وقد أصاب المشرع المصري حين عَدَلَ عن اشتراط جسامة الخطأ، ليتطلَّب مجردَ ارتكاب صاحب العمل خطأً عادياً. وهو ما يكفَل للمصاب حقَّ المطالبة بتعويضٍ يُكمِّل التعويضَ الجزافي غير المتناسب مع الضرر الناجم عن الإصابة. كما أنه قرارٌ حكيم، يَحثُّ صاحبَ العمل على احترام، وفرض احترام، القواعد المتعلقة بالسلامة المهنية، وعلى الاهتمام بكلِّ ما يتعلَّق بها من قريبٍ أو بعيد. وهو موقفٌ ننشد أن يتبناه المشرع السوري أيضاً.

وبناءً على ذلك، ففي التوسع في مفهوم الخطأ غير المغتفر من جانب القانون الفرنسي، واقتصارِ القانون المصري على مفهوم الخطأ العادي، ما يشاركُ -بعض الشيء- في تحقيق مبدأ عدالة تعويض إصابة العمل، إذ يُيَسِّر على المصابِ فرصةَ زيادة تعويضه المُحدَّد مبلغاً، الذي لا يَشمل ضررَه بكامله الناجمَ عن الإصابة.

إلا أن ما يَرِد على التعويض المُكمِّل هو تحديدُ مبلغه، ذلك أن المؤسسةَ التأمينية قد مُنحت حقَّ الحلول تجاه الغير المُتسبِّب بوقوع الإصابة. وهو ما تبنَّاه القانونان السوري والفرنسي، في حين انقسم الاجتهاد المصري حول جواز ممارسة هذا الحق بسبب غياب النص.

فلا يخفى ما لِممارسة حقِّ الحلول من انتقاصٍ من مبلغ التعويض المُكمِّل، ومن ثَمَّ، ابتعاد عن تحقيق مبدأ عدالة التعويض التي كنا ننشدها من خلال تطبيق سياسة العدول عن اشتراط درجةٍ معينة لجسامة الخطأ المرتكَب من قِبل صاحب العمل.

ولَمَّا كانت تنتقصُ مبلغَ التعويض المُكمِّل المُستحَق للمصاب تجاه الغير، فإننا نرى حلولَ المؤسسة التأمينية ممارسةً غير عادلة، إذ ليس ثمَّة ما يُبرِّر رجوعَها على الغير بما تكلَّفته من تعويضاتٍ طالما أن العاملَ كان قد تم الاشتراك عنه في تأمين إصابة العمل. فالاشتراكُ في التأمين يَحفظُ للمصاب - بداهةً- الحقَّ في التعويض الجزافي عن إصابة العمل، فلا تَقتَصُّ المؤسسةُ التأمينية مبلغَه من مبلغِ التعويض المُكمِّل الذي يُطالِب به الغيرَ أمام القضاء المدني.

وصفوةُ القول: إنَّ اتساعَ نطاق التطبيق الشخصي للنظام القانوني لإصابة العمل بإدخال فئاتٍ عمالية كانت مستثناةً من نطاق التطبيق أصلاً، وبإدخال فئاتٍ غير عمالية - خروجاً على الاتجاه التقليدي-، واتساعَ نطاق التطبيق الموضوعي بإدخال مفاهيمَ جديدة إلى إصابة العمل هما نهجان في التوسع المتعلق بالمحور الأول لذلك النظام القانوني، وهو نطاق التطبيق. إلا أنهما نهجان لا يتسايران مع التطور المتعلق بمحوره الثاني، المتمثل في آثار تطبيق هذا النظام، الذي يَنشد تحقيقَ مبدأ عدالة التعويض عن إصابة العمل.

إذ إن هذا التعويض بقي بعيداً عن أن يتصف بالعدالة، لاعتماده على التعويض الجزافي، وإنْ جرتْ محاولاتٌ لتعبيدِ طريق التعويض المُكمِّل الذي يَرِد عليه أنه مُحدَّد قيمياً بسبب ممارسة المؤسسة التأمينية حقَّ الحلول.

ومن ثُمَّ، فإن التوازنَ بين محوريْ النظام القانوني لإصابة العمل، أيْ تَعادل كفَّتيْه، لم يتحقَّق بالدرجة المطلوبة. وهو وضعٌ علَّق الدكتور عدنان سرحان عليه بالقول: "إن القانونَ يتقدم برجليْن، فإن قدَّم واحدةً وترك الأخرى بانَ العَرَج[1]".

---

[1] د.عدنان سرحان، مرجع سابق، ص ٧٥.

فنطاقُ تطبيق النظام القانوني لإصابة العمل- بصورتيْه- آخذٌ في الاتساع، في حين ظلَّ التعويض عن إصابة العمل مُتَّسماً بالجزافية. وإنْ كنا لا نُنكر المحاولاتِ التشريعية للحدِّ من صفةِ الجزافية هذه، إلا أن توسيعَ نطاق التطبيق لإدخال فئاتٍ، عماليةٍ وغير عمالية، وتوسيعَ مفهوم إصابة العمل، يَسيران بوتيرةٍ أسرع.

ولَنا، في هذا الصدد انتقادٌ لمواقف المشرع السوري، والاجتهاديْن، الفقهي والقضائي، الذين لم يحركوا ساكناً. فقد ظلَّ القانون السوري يتطلب الخطأ الجسيم، وما على المصاب سوى الاكتفاء- في حال لم يثبت ارتكاب صاحب العمل هذا الخطأ- بتعويضٍ جزافي، وببعض التعويضات النقدية الإضافية- إذا توافرتْ شروطُ استحقاقها- من مثل المساعدات المالية، ونفقات الجنازة، وتعويض التأمين الإضافي، في حال كان المصاب مشتركاً فيه.

وهو ما يَعني عوداً على بدء، عودةً إلى المبدأ الأول الذي نهجته القوانين اللاحقة على صدور القانون التاسع من نيسان لعام ١٨٩٨، وإلى الهدفِ الأول الذي تسعى إليه، وهو شمولُ أكبر عددٍ من الفئاتِ العمالية، ثم الفئاتِ غير العمالية، فضلاً عن توسيع مفهومِ إصابة العمل، من دون الالتفات إلى مسألة عدالة التعويض عن إصابة العمل.

ونفسِّر ذلك- من جهتنا- بأنَّ طريقَ المطالبة بالارتقاء بمبلغ التعويض ظلَّ، وسيظلُّ، أطولَ وأصعبَ من طريق المطالبة بمدِّ الحماية التأمينية، بهدف توسيع نطاق التطبيق بصورتيْه.

فالاتساعُ في نطاق التطبيق يتقدم بخطواتٍ واسعة-عموماً- تتجاوز الخطواتِ التي تُمثِّلها محاولاتُ التوأمة، أو حتى التقريب، بين التعويض المقرَّر عن إصابة العمل وفق قانون التأمينات الاجتماعية، والتعويض الذي يَجبر الضرر بكامله، بهدف نزع صفةِ الجزافية عنه.

ثانياً: المقترحات

لا نُغفل أن أحكامَ تأمين إصابة العمل في القانون السوري جاءت مراعيةً مصلحةَ المصاب في أكثرَ من مجال؛ فقد علَّق هذا القانون حجبَ التعويض، في حال تَعمُّد المصاب الإصابةَ، على توافر شرط جسامة النتيجة، كما أنه كَفل للمصاب الحقَّ في العلاج المجاني، الذي تتميز به الإصابةُ المهنية من الإصابة الطبيعية.

إلا أنَّ ذلك لا يُخفي وجودَ ثغراتٍ تشوبُ بعض أحكام تأمين إصابة العمل، والتي نأمل سَدَّها بمقترحاتٍ يمكن لِتطبيقها- في رأينا- أن يدفعَ بتلك الأحكام إلى الأمام. وقد صيغتْ هذه المقترحات اهتداءً بما اطَّلعنا عليه من نصوصِ القوانين الأخرى- وبخاصةٍ، القانونيْن المصري والفرنسي- أو اجتهاداتٍ قضائية.

فالتطورُ الذي شهده القانونُ الفرنسي، فيما يتعلق بتأمين إصابة العمل، وتبلورت أبرز معالِمه منذ عشرات العقود، لم يكتملْ بعد في القانون السوري. فهناك مسافةٌ جدُّ شاسعة بين النص القانوني ومتطلبات الحماية التأمينية من إصابة العمل، التي لم تَعُدْ تخصُّ العمال فحسب، وإنما امتدَّت لتشملَ كلَّ الفئات التي تتصل بالنشاط المهني، إما إشرافاً، أيْ صاحب العمل، أو للحساب الخاص، من مثل المهن الحرة، أو حتى بصورةٍ تطوعية.

وتسهيلاً لِعرض تلك المقترحات؛ فقد قُمنا بترتيبها تبعاً لتَسلسلِ الموضوعاتِ التي تناولتها الأطروحة:

أولاً- فيما يتعلق بالنطاق الشخصي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل

١- الاستخدام الكامل للتفويض التشريعي الوارد في الفقرة م من المادة الثانية من قانون التأمينات الاجتماعية السوري.

فقد تناولَ المشرعُ ضمن تلك المادة – مصدر التفويض التشريعي- الفئاتِ المستثناة بالقانون، فلم يقتصر في ذلك التفويض على بعض تلك الفئات، كما لم يقتصر على أحد فروع التأمينات الاجتماعية، وإنما ترك تقريرَ استفادة تلك الفئات من فروع التأمينات الاجتماعية سلطةً تقديرية لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل. فكان الأحرى أن يُستخدم هذا التفويض على أوسعِ نطاقٍ، بحيث يتناول الفئات المستثناة كلَّها، وفي فروع التأمينات الاجتماعية كلِّها.

فضلاً عن أن القرارَ رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤ قد جعل التأمينَ الذي تستفيد منه الفئاتُ التي تناولها تأميناً اختيارياً لا إلزامياً، فشذَّ عن قاعدةِ إلزامية الاشتراك في التأمينات الاجتماعية التي تبنَّاها القانون رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩.

وهو ما يَدفعنا إلى اقتراح جعل هذا التأمين تأميناً إلزامياً، وذلك حفظاً لحقوق تلك الفئات، وأن يتمّ النص صراحةً على شمول القرارِ تأمينَ إصابة العمل إلى جانب فروع التأمينات الاجتماعية الأخرى، تلافياً للتفسيراتِ غير المتوافقة مع روح التشريع، ومع ما هَدَفَ إليه القرار، وأظهرُ مثالٍ على ذلك: التفسيرُ الوارد في التعليمات التنفيذية للقرار، التي استبعدت- من دون مُبرِّر- تأمينَ إصابة العمل، لِتحرمَ فئاتٍ عمالية هذه الحماية التأمينية.

وذلك على الرغم من أهمية هذا التأمين بالنسبة إلى الفئاتِ المستثناة من أحكام قانون التأمينات الاجتماعية. والأمرُ سواءٌ بالنسبة إلى الفئات العمالية، ونخصُّ بالذكر هنا خدمَ المنازل ومن في حكمهم، إذ مُنحت العاملةُ الأجنبية حقاً في الاشتراك عنها في تأمين إصابة العمل حُرِمَتْه العاملةُ السورية، أم بالنسبة إلى فئاتٍ غير عمالية، لِمَا في ذلك من مسايرةٍ للاتجاه الحديث في مَدِّ نطاق تطبيق هذا التأمين إلى بعض هذه الفئات، من مثل أصحاب الأعمال، والطلاب، والمتطوعين، وأعضاء الجمعيات.

ولعلاج هذا الوضع لا بدَّ من إصدار قانونٍ يتناول موضوعَ القرار ذاته، ينص على إخضاعِ- وليس استفادة- هذه الفئات المستثناة من قانون التأمينات الاجتماعية، إذ إن التفويضَ التشريعي- بموجب المادة الثانية- قد قيَّد سلطةَ الوزير في تنظيم انتفاع- وليس إخضاع- تلك الفئات.

وهو حلٌّ يَرى مشروعيتَه في نصِّ المادة ٨٢ من القانون السوري التي منحت الوزيرَ سلطةَ زيادة الميزات المنصوص عليها في هذا القانون، أو إضافة ميزاتٍ جديدة في حدود ما تَسمح به قدرةُ كلِّ نوعٍ من أنواع التأمين وحالته المالية.

٢- السعي نحو إقامة نظامٍ خاص للضمان الاجتماعي الزراعي أسوةً بالنظام الفرنسي، تراعى فيه طبيعة وخصوصية العمل الزراعي، وطرق تحديد الأجور، وإصاباتُ العمل التي يتعرض لها عمال الزراعة. فهذا النظام الخاص بديلٌ مثالي من الأحكام القانونية المتعاقبة التي لا تُعالج سوى جزئياتٍ بسيطة من مُجملِ ما يتطلبه القِطاع الزراعي والعاملون فيه.

٣- المساواة بين الخادم الأجنبي والخادم السوري أمام الخضوع لقانون التأمينات الاجتماعية. فخدمُ المنازل فئاتٌ عمالية لا يُستهان بها في مجتمعنا الذي بدأ يَشهد تنوعاً في أعمالِ الخدمة في أكثرَ من مجال، ومن ثَمَّ، يتطلب رعايةً تشريعية لهذه الفئات، وذلك بتغطيتها تأمينياً بما يلائم طبيعةَ عملها، ونخصُّ بالذكر هنا- مجال بحثنا- تأمينَ إصابة العمل.

٤- المساواة في الوضع القانوني بين أصحاب الأعمال أيّاً كانت طبيعة نشاطهم، زراعياً أو غير زراعي. فالاشتراكُ في تأمين إصابة العمل إلزاميٌّ بالنسبة إلى أصحاب الأعمال الزراعيين، بتوافر شروطٍ معينة حدَّدها القانون رقم ٥٦ لعام ٢٠٠٤، في حين أنَّ أصحابَ الأعمال من غير

الزراعيين لا يستفيدون، حتى بموجب التأمين الاختياري وفق أحكام القرار رقم ١٤٦١ لعام ٢٠٠٤، من الاشتراكِ في تأمين إصابة العمل!

٥- السعي نحو تطبيق أحكام تأمين إصابة العمل على الفئات غير العمالية، والخروج على الاتجاه التقليدي، وذلك أسوةً بالقانونيْن المصري والفرنسي، بحيث يَشمل نطاقُ التطبيق أصحابَ الأعمال، أصحابَ المهنَ الحرة، الطلابَ، والقائمين بأنشطةٍ اجتماعية.

ومَا مِن عائقٍ أمام عملية حساب أجر الاشتراك، إذ من المُمكن الاستفادةُ من الحلِّ الذي أوردَه كلٌّ من القانونيْن اللبناني والفرنسي بتحديد هذا الاشتراك بمبلغٍ جزافيٍ مقطوع.

٦- مراعاة الأعمال التي لا يمكن- بسبب طبيعتها الخاصة- تحديدُ أبعادها المكانية والزمنية، كما هو حكم الخدمةِ المنزلية، إذ إن خصوصيةَ هذه النشاطات تستلزم زيادةَ نسبة الاشتراك في تأمين إصابة العمل، وذلك بما يتناسب واحتمالية خطر التعرض للإصابة التي تزيد مقارنةً بالأعمال التي يتحدَّد فيها هذان البعدان.

٧- مراعاة الأعمال التي يتعرض القائمون بها لأخطارٍ خاصة مقارنةً بالأعمال الأخرى، كما في أعمال المقاولات. إذ إن خصوصيةَ النشاطات تستلزم أيضاً زيادةَ نسبة الاشتراك في تأمين إصابة العمل بما يتناسب واحتمالية الخطر المهني.

٨- الاستفادة من ميزات الأخذ بنسبة الاشتراك المتغيرة في مجال سياسة الوقاية، إذ إنها تعتمد على معيار الخطر، فتتغير من منشأةٍ إلى أخرى ومن نشاطٍ إلى آخر. وهو ما يُتيح زيادةَ نسبة الاشتراك أو خفضَها بقدر ما تُحقِّق المنشأة السلامةَ المهنية لعمالها، وبقدر ما تنخفضُ معدلاتُ حدوث إصاباتِ عمل فيها. لقد تبنى القانون الفرنسي هذه الطريقة، في حين قصَّر القانون السوري في الاستفادة من الكثير من ميزاتها.

ثانياً – فيما يتعلق بالنطاق الموضوعي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل

١- تطبيق التعديل الذي جاء به المرسوم التشريعي رقم ١٠٤ بتاريخ ١٩٦٣\٧\١٣، مُستعيضاً عن حرفِ العطف "أو" بحرف العطف "و"، ليربطَ مصطلحيْ "أثناء العمل"، "بسبب العمل"، فاصلاً، بذلك، بين معياريْ التبعية والسببية، فلم يَعُدْ يتطلب توافرهما معاً. إذ لاحظنا أن التطبيقَ العملي لهذا النص يثبت أن المؤسسةَ التأمينية السورية ما زالت تطبق الوضعَ القانوني لِمَا قبلَ صدور هذا المرسوم، فتتطلبُ- لتكييف الحادثِ الذي يقع في أثناء العمل بالمهني- العلاقةَ السببية بين هذا الحادث والنشاط المهني للعامل المصاب.

٢- التخفيف من الشروط القاسية التي يتطلَّبها القرار رقم ٦٩٠ لعام ٢٠٠٤، إذ إنها تجعل من إمكان عَدِّ حالتيْ السكتة الدماغية واحتشاء العضلة القلبية إصابةَ عمل مهمةً شاقةً على المصاب، أو

المستحقين عنه في حال وقعت الوفاة. كما أن العدالةَ تقتضي أن يضمَّ هذا القرار صوراً أخرى من الإصابات القلبية والدماغية من دون حصرِها بحالتيْن مرضيتيْن فحسب.

٣- تحديد مُددٍ دنيا للتعرض المهني كشروطٍ يتطلبها إضفاءُ الصفة المهنية على الأمراض الواردة في الجدول، وذلك حفظاً لحقوق المصابين، وعدم تركها لتقدير اللجان الطبية، إذ إنه قد يؤدي إلى إصدار القرار ذاته في حالاتٍ طبية غير متشابهة. وهو ما يوجب - تلافياً لهذا الوضع -تقييدَ المرض المهني بمددٍ للتعرض المهني تُراوح بين حدَّيْن أدنى وأقصى تمارِس تلك اللجان سلطتَها في التقدير ضمنهما.

٤- النص الصريح على جواز تكييف الأمراض غير الواردة في الجدول، أو تلك التي تَرِدُ فيه وإن لم تستكملْ شروطها المهنية، وذلك في حال تم إثباتُ العلاقة السببية بين المرض والنشاط المهني للعامل المصاب، وهو ما يَحفظ حقوقَ الكثير من العمال المصابين بأمراضٍ غير واردة في الجدول.

٥- النص الصريح على استثناءاتٍ خاصة تُعطِّل أثرَ حالاتِ قطع الطريق الطبيعي من توقفٍ، أو تخلف، أو انحراف، لِمَا في ذلك من فائدةٍ في توسيعِ مفهومِ هذا الطريق، وتوسيعِ مفهومِ حادث الطريق، إحدى صور إصابة العمل.

ثالثاً: فيما يتعلق بآثار تطبيق النظم القانوني لإصابة العمل

١- بدء تطبيق قانون الضمان الصحي رقم ١ تاريخ ١٩٧٩١٢١٦. وبعبارةٍ أخرى، تفعيلُ المادة الثالثة من قرار إصدار قانون التأمينات الاجتماعية السوري رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩ التي توجب على الوزير اتخاذَ الإجراءات التي تَكفل تطبيقَ التأمين الصحي خلال سنة واحدة. إذ إن تطبيقَ هذا القانون يُفسح المجالَ أمام المصابين بإصاباتٍ طبيعية، أو مَن لم تُكيَّف إصاباتهم بالمهنية، للاستفادة من العلاج المجاني، أو شبه المجاني، وفق أحكام هذا القانون.

٢- تعديل تعريف العجز - كاملاً كان أو مؤقتاً- بما يتوافق مع ما أوردته المذكرةُ الإيضاحية للقانون رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩، التي أخذت بالمعيار الشخصي لا الموضوعي. ونقترح، في هذا الصدد، هجرَ تعريفه بأنه عجزٌ "من شأنه أن يَحولَ كلية وبصفةٍ مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أيَّة مهنةٍ أو عملٍ يكتسب منه" وتبني المعيار الشخصي الذي تعكِسه عبارةُ "إذا نشأ عن الإصابة عجزُ المصاب عن القيام بعمله الأصلي".

٣- أن تتم تسمية الأطباء الذين يشاركون في إجراءاتِ ثبوت العجز وتقدير نسبة العجز، من المختصين في الإصابات المهنية، ذلك أنهم أعلمُ بمسائلَ من مثل تطبيق معايير العجز، ومراعاة النشاط المهني للعامل المصاب.

٤- أن يُسنَد أمرُ النظر في الخلافات الناشئة عن تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية إلى قضاءٍ مختصٍ في هذه الخلافات لا إلى القضاء المختصِّ بالقضايا العمالية عامةً، وذلك أسوةً بما نهجه المشرع الفرنسي، وتلبيةً لِمَا يتطلبه واقعُ التأمينات الاجتماعية في قطرنا.

٥- تبني إجراء تقويمٍ دوريٍ للمعاشات، لتسايرَ مبالغُها ظاهرتيْ ارتفاعِ الأثمان من جهة، وانخفاضِ قيمة النقد من جهةٍ أخرى.

٦- تعديل مفهوم الخطأ الجسيم، بحيث يُعلَّق حقُّ المصاب في المطالبة بتعويضٍ مُكمِّل وفق أحكام القانون المدني على شرط إثباتِ ارتكاب صاحب العمل خطأً عادياً.

٧- لالتزام المؤسسة التأمينية الفرنسية بالتعويضات الإضافية في حال ثبت ارتكابُ صاحب العمل خطأً غير مغتفر جانبٌ إيجابي، إذ إنه يُسهِّل على المصاب الحصولَ على بعض صور التعويض المُكمِّل.

وهو ما يُشجِّعنا على اقتراح الأخذِ بفكرة التعويضات المُكمِّلة، فتلتزمَ بها المؤسسةُ التأمينية السورية، ثم ترجع بمبلغها على صاحب العمل. ففي ذلك اختصارٌ للإجراءات التي يَغرق فيها العاملُ المصاب أمام القضاء المدني، وضمانٌ لجزءٍ من التعويض المُكمِّل لا تختلف طريقةُ تحصيله عن طريقة تحصيل التعويض الجزافي. فلا حاجةَ للُّجوء إلى القضاء للمطالبة به، وإنما يصبح جزءاً من التعويضات التي تلتزم بها المؤسسةُ التأمينية بمجرد ثبوت ارتكاب صاحب العمل خطأً جسيماً.

أخيراً، في نهاية عرضنا تلك المقترحات، نودُّ أن نذكُر هنا **قضيتَيْن مهمتيْن.**

تتعلق **القضية الأولى** بالدِّقة في استخدام المصطلحات القانونية، سواء من قِبل السلطة التشريعية، أم السلطة الوزارية المُفوَّضة، أم السلطة القضائية التي تطبِّق النصَّ القانوني.

إذ لاحظنا – من خلال البحث في هذا الموضوع–عدمَ مراعاة الدقة في استخدام المصطلحات، سواء تلك الواردة في نصوص قانون التأمينات الاجتماعية السوري، أم في القرارات الوزارية المتعلقة به، أم حتى في نصوص القرارات القضائية الصادرة عن المحاكم التي تنظر في قضايا إصابة العمل.

فالمشرع السوري يتردَّد في استخدام المصطلحات، فمنها ما يُستخدَم من دون مبرِّر. فيورِد– على سبيل المثال– في حالاتٍ معينة مصطلحاً يضم "المصاب ومستحقيه"، وفي حالاتٍ أخرى، يورد مصطلحاً يقتصر على " المصاب"، مما يُوهم القارئ بأن الحكمَ متعلقٌ بالمصاب من دون المستحقين عنه، وذلك في حال أغفل المشرع ذكرَ هذه الفئة الأخيرة.

وفيما يتعلق بالقرارات الوزارية، نلاحظ عدم الدقة في استخدام المصطلحات أيضاً، فعلى سبيل المثال، يوحي استخدامُ مصطلحِ "مؤمَّن عليه" ضمن شروط الاستفادة من العلاج الخارجي للقارئِ بأن هذا الحق مقتصرٌ على العمال المشترَك عنهم في تأمين إصابة العمل، في حين أن المقصودَ به هو

خلاف ذلك؛ إذ يستفيد من حقِّ العلاج الخارجي كلُّ خاضعٍ لقانون التأمينات الاجتماعية، سواء كان صاحب عمله مشتركاً عنه في تأمين إصابة العمل أم لا.

كما تعكِس أغلب الأحكام القضائية المتعلقة بالتكييف المهني لإصابة العمل نقصَ الخبرة القضائية في استخدام مصطلحاتٍ كـ . "حادث أثناء العمل"، ودرجتيْ الحادث بسبب العمل: "بسبب العمل"،"بسببٍ متعلق بالعمل".

أما **القضية الثانية** التي نودُّ إثارتَها فتتمثل في قاعدةٍ مُفادها أن المشرعَ يأتي بأحكامٍ قانونية عامة، تتطلب التفسيرَ والشرح ليمكن تطبيقُها على الحالات التي أراد أن يَشملها بأحكامه. إلا أن قلَّةَ الاجتهادات والتعليقات الفقهية المتعلقة بإصابة العمل أدت إلى جمود تطبيق المفاهيم التي قَصَدَ المشرعُ - بالأصل- أن تكون مرنةً واسعةً لتستوعبَ أكبرَ عددٍ من الفئات العمالية التي يضمُّها النطاق الشخصي للنظام القانوني لإصابة العمل، ولتستوعبَ أكبرَ عددٍ من صور إصابة العمل التي يضمُّها النطاق الموضوعي، وهو ما أدى إلى تضييق تلك المفاهيم المرنة.

إن ذلك الوضع يوجب منحَ موضوع إصابة العمل، كأحد فروع التأمينات الاجتماعية، أهميةً، بما يتفق وخطورة هذه الظاهرة، التي تشغَل العاملين في الحقل القانوني جميعهم، من باحثين أو إداريين، أو قضاة، أو محامين.

قائمة المختصرات باللغة العربية

- المؤسسة التأمينية: المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية السورية، الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي المصري، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الفرنسي.
- الصندوق: الصندوق الفرنسي الإقليمي للتأمين من المرض.
- اجتهاد المؤسسة التأمينية: اجتهاد المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية السورية.
- اجتهاد الوزارة: اجتهاد وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل السورية.
- الوزارة: وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل السورية.
- القانون: قانون التأمينات الاجتماعية.
- ج: جزء
- د. ت: من دون تاريخ نشر
- د. ن: من دون ناشر
- د. م. ن: من دون مكان نشر
- ص: صفحة
- ف: فقرة
- مصطلح "القضاء التقني": أيْ القضاء المختص بأمورٍ فنية وطبية ليس للقضاء العادي أن يبحثَ فيها لكونها تحتاج إلى خبرات متخصصة.

قائمة المختصرات باللغة الفرنسية

ANPE: Agence Nationale pour l'emploi.
Arr: Arrêté.
Art: Article.
Art L: Article, Partie législative.
Art. D: Article, décrets ordinaire.
Art. R: Article, décrets pris en Conseil d'Etat.
ATEXA: Assurance conte les ATMP des exploitants agricoles.
Bull.civ: Bulletin des arrêts de la Cour de Cassation -La chambre civile.
Bull. crim: Bulletin des arrêts de la Cour de Cassation -La chambre criminelle.
CHCT: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
CRRMP: Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.
CNAMTS: Caisse Nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés.
CASS: Cour de Cassation.
C.civ: Code civil.
CPP: Code de procédure pénale.
C.rur: Code rural.
CSS: Code de la sécurité sociale.
C. trav: Code du travail.
CA: Cour d'appel.
Cass. crim: Cour de Cassation, chambre criminelle.
Cass.soc: Chambre sociale de la cour de cassation.
CE: Conseil d'Etat.
Circ.: Circulaire.
CSS: Code de la sécurité sociale.
Cass.Ass.Plen: Cour de Cassation, Assemblée Plénière.
Concl: Conclusion.
COTOREP: La commission technique d'orientation et de reclassement professionnel.
CDAPH: Commissions des droit et de l'autonomie des personnes Handicapées.
CM: Code de mutualité.
CNITAT: La Cour Nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance maladie.
CIVI: Les commissions d'indemnisation des victimes d'infraction.

D: Recueil Dalloz.
DARES: La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.
D.IR: Recueil Dalloz, information rapides.
Décr: Décret.
Dr. trav: Droit du travail.
Dr. soc: Droit social.
Ed: Edition.
EDF-GDF: Eau de France, Gaz de France.
FCAATA: Le fonds de cassation anticipée d'activité des travailleurs de l'Amiante.
FNATH: Fédération Nationale des accidentés du travail et des handicapés.
Gaz. Pal: Gazette du Palais.
IJ: Indemnité journalière.
INRS: L'Institute National de recherche et de sécurité.
IVRS: Institute de veille et de recherche sanitaire.
JCP: Juris-classeur périodique - La semaine juridique.
JO: Journal officiel de la république française.
Juri-soc: Juri-social.
L.: loi.
Liaisons. soc: Liaisons sociales.
Op.cit: La référence précédente.
Obs: Observation.
P: Page.
Règl: Règlement.
RJS: Revue de jurisprudence sociale.
S.: Recueil Sirey.
SNCF: Société Nationale de Chemin en Fer.
Somm.: Sommaire.
SMUR: Service mobile d'urgence et de réanimation.
TGI: Tribunal de grande instance.
TASS: Tribunal de la sécurité sociale.
TCI: Tribunal du contentieux de l'incapacité.
TMS: Tendino-musculo-squelettiques.
V:voir
VIH: Virus de l'immunodéficience humaine.
VRP: Voyageurs, représentants, et placiers.

قائمة المصطلحات باللغة الفرنسية

- A -

Accident bénin	الحادث غير المُسجّل
Accident de trajet	حادث طريق
Accident du travail	حادث العمل
Affection résultant d'une ambiance	مرض ناجمٌ عن بيئة العمل
Affection résultant d'attitudes particulières	مرض ناجمٌ عن أوضاعٍ خاصة
Agents nocifs	عوامل ضارة
Aggravation	تفاقم
Aide bénévole	مساعدة تطوعية
Allocation formation	مبلغ إعانة التدريب المهني
A l'occasion du travail	بمناسبة العمل، في أثناء العمل
Amiante	حرير صخري
Angoisse	قلق
Ankylostomose professionnelle	فقر الدم الناجم عن داء المَلقوّات
Appareillage	أجهزة تعويضية
Appareils de Prothèse	جهاز مَفْصل صناعي
Apprenti	مُتدرِّج
Arrêt de travail	توقفٌ عن العمل
Ascendants	الأصول
Assesseurs	مساعد أو مستشار
Associé	شريك
Assujettissement	الخضوع
Assurance d'invalidité	تأمين من العجز الطبيعي
Assurance volontaire	تأمين اختياري

Assuré	مؤمَّن عليه
Astreinte	مناوب
Au fait de travail	بسبب العمل
Auteur de la faute	مرتكب الخطأ
Autopsie	تشريح جثة
Ayant droit	صاحب الحق

- B -

Bénéficiaire	مستفيد
Bénévole	متطوع
Bruit	ضجيج

- C -

Caisse	صندوق
Capital	تعويض الدُفعة الواحدة
Caractère contradictoire de l'enquête	مبدأ وجاهيَّة التحقيق
Caractère de la faute inexcusable	صفة الخطأ غير المغتفر
Carte vitale	البطاقة الصحية الخضراء
Catégories de tableaux	فئات الجداول
Cause justificative	سبب مبرِّر
Le Centre International de recherche sur le Cancer	المركز الدولي لأبحاث مرض السرطان
Certificat médical de prolongation	شهادة طبية بالتمديد
Certificat médical initial	شهادة طبية أساسية
Circonstance de l'accident	أحوال الحادث
Coefficient de revalorisation	مُعامِل الزيادة
Collaborateur	معاون أو مساعد
La Commission de recoure amiable	لجنة الطعن الودية
La Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées	اللجنة المختصة بحقوق واستقلالية المَعوقين

La Commissions d'indemnisation des victimes d'infraction	لجان التعويض عن المخالفات
La Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel	اللجنة التقنية للتوجيه والتصنيف المهني
Compétence	اختصاص
Composition	تأليف
Conjonctivite chronique	التهاب الملتحمة المزمن
Conscience de danger	إدراك الخطر
Consolidation	استقرار الحالة الصحية
Contentieux technique	القضاء التقني
Contestation d'ordre médical	اعتراض ذو طابعٍ طبي
Contestation préalable	اعتراض مُسْبَق
Contrat d'apprentissage	عقد التدرج
Contrôle de soins	رقابة العلاج
Contrôle médical	رقابة طبية
Le Conseil supérieure de la prévention des risques professionnels	المجلس الأعلى للوقاية من الأخطار المهنية
Cotisations complémentaires	اشتراكات تكميلية
Cotisations supplémentaires	اشتراكات إضافية
La Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance maladie	المحكمة الوطنية لقضايا العجز وتعرِفة تأمين إصابة العمل
Covoiturage	نقل شخصٍ من قِبل صاحب المركبة الآلية

- D -

Décès de la victime	وفاة الضحية
Déclaration inexacte	إبلاغ غير صحيح
Déclaration mensongère	إبلاغ كاذب
Déclaration tardive	إبلاغ متأخر
Déficits auditifs	نقص السمع

Degrée d'incapacité	درجة العجز
Délai de carence	مدة انتظار
Délai de prise en charge	مدة المطالبة بالتمويل المالي
Demande d'entente préalable	طلب موافقة مُسْبَقة
Demandeurs d'emploi	طالب الوظيفة
Dépendence de l'entreprise	مُلحقات تابعة للمنشأة
Dépression nerveuse	اكتئاب فجائي
Descendances	الفروع
Détournement du trajet	انحراف عن الطريق
Dockers	عمال أرصفة السفن
Durée d'exposition au risque	مدة التعرض للخطر

- E -

Employé de maison	خادم المنزل
Employeur	صاحب العمل
Enquête administrative	تحقيق إداري
Enseignement technique	تعليم تقني
Entreprise de travail temporaire	منشأة العمل المؤقت
Entreprise utilisatrice	المنشأة المستخدِمة
Entretien préalable	مقابلة مُسبَقة
Essentiel	أساسي
Etendue de la protection	نطاق الحماية
Etudiant	طالب
Evénement soudain	واقعة فجائية
Expertise médicale	خبرة طبية
Exploitants agricoles	مستثمرين زراعيين
Exposition habituelle	تعرض اعتيادي

- F -

Famille de l'employeur	أسرة صاحب العمل
Faute intentionnelle	خطأ مقصود
Feuille d'accident	ورقة الإصابة
Feuille de soins	ورقة العلاج
Fin de l'instruction	انتهاء التحقيق
Fixation du taux d'incapacité	تحديد نسبة العجز
Le Fonds de cassation anticipée d'activité des travailleurs de l'Amiante	هيئة التوقف المبتَسر لنشاط العمال المعرضين مهنياً لمادة الحرير الصخري
Le fonds d'indemnisation des victimes de l'Amiante	هيئة تعويض ضحايا مادة الحرير الصخري
Le Fonds Nationale des ATMP	الهيئة الوطنية لإصابات العمل
Forfait journalier	تعرفة جزافية يومية
Formalités de déclaration	إجراءات الإبلاغ
Frais chirurgicaux	نفقات عملياتٍ جراحية
Frais de prothèse	نفقات جهاز صناعي
Frais de transport	نفقات الانتقال
Frais funéraires	نفقات الجنازة
Frais médicaux	نفقات طبية
Gérants de sociétés à responsabilité limitée	مديرو الشركات ذات المسؤولية المحدودة
Gérants non salariés des coopératives	مديرو التعاونيات ممن ليست لهم صفةُ العمال
Gravité de la faute inexcusable	جسامة الخطأ غير المغتفر
Guérison	شفاء

- H -

Handicapé	مُعوَّق
Harcèlement morale	اعتداء معنوي
L'Hépatite B	التهاب الكبد الفيروسي
Hors la sphère d'autorité	الخروج عن نطاق سلطة صاحب العمل

- I -

Immunité	حصانة
Incapacité partielle	عجز جزئي
Incapacité permanente	عجز دائم
Incapacité temporaire	عجز مؤقت
Incapacité totale	عجز كامل
Indemnisation forfaitaire	تعويض جزافي
Indemnisation patronale complémentaire	تعويض إضافي يدفعه صاحب العمل
Indemnité journalière	تعويض يومي أو معونة يومية
Inexécution des obligations des praticiens	عدم تنفيذ الالتزامات المفروضة على الأطباء
Infections microbiennes	إصابة جرثومية
Inopposabilité des décisions aux employeurs	عدم نفاذ القرارات تجاه صاحب العمل
Inscription aux tableaux	التسجيل في الجداول
Institute de veille et de recherche sanitaire	معهد الرقابة الصحية
Interruption du parcours	التخلف عن الطريق
Invoquer une faute inexcusable	دَفَعَ بوجود خطأٍ غير مغتفر
Itinéraire normal	خط السير الاعتيادي

J -

Jour de l'accident	يوم الحادث
Jours indemnisés	أيام مُعوّض عنها
Juridiction de la sécurité sociale	قضاء الضمان الاجتماعي

-L -

Lésion	ضرر
Lien de causalité	علاقة السببية
Lien de subordination	علاقة التبعية
Lieu de travail	مكان العمل
Lieu habituel	مكان اعتيادي

Locaux de l'entreprise	ملحقات المنشأة

-M -

Majoration de rente	زيادة المعاش
Maladie professionnelle	مرض مهني
Malaise	دُوار
Mandat social	وكالة اجتماعية
Mandataire sociaux	مفوَّض اجتماعي
Manifestations alléguées	الأعراض المرضية المدَّعى بها
Manutention des charges	تفريغ البضائع
Médecin du travail	طبيب العمل
Médecin-conseil	طبيب مستشار
Mesures de sécurité	إجراءات السلامة
Mineur	حَدَث
Mission étrangère	مهمة خارجية
Multifactorielle	متعدد الأسباب

-N -

Non travailleurs	الفئة غير العمالية
Nuisance de voisinage	ضرر الجوار

-O -

Obligation de sécurité	التزام ضمان السلامة
Obligatoire	إلزامي
Organisms sociaux	هيئات اجتماعية
Origine	مصدر
Origine traumatique ou morbide des lésions	الأصل الحادثي أو المرضي للأضرار

-P -

Participation forfaitaire	مشاركة جزافية
Pension alimentaire	نفقة الإعالة

Pension de retraite à taux plein	معاش الشيخوخة الكامل
Périodicité des pays	دورية المدفوعات
Permanence	استمرارية
Personnes protégées	أشخاصٌ مشمولون بالحماية
Perte de chance de promotion professionnelle	تفويت فرصة الترقية المهنية
Pneumoconioses	السُحار، التغبُّر الرئوي
Préjudice d'agrément	أضرار تعيقُ التمتعَ بمباهج الحياة
Préjudice esthétique	الأضرار الجمالية
Préjudices personnels	أضرار شخصية
Préjudices personnels extrapatrimoniaux	الأضرار الشخصية الإضافية
Prépondérant	غالب، راجح
Préposé	تابع
Présence dans l'entreprise	الوجود في المنشأة
Présomption d'imputabilité	قرينة الإسناد
Présomption d'imputabilité de la lésion à l'accident	قرينة إسناد الضرر إلى الحادث
Présomption irréfragable	قرينة قاطعة
Prestation en nature	تقديمات عينية
Prestations	تقديمات أو تعويضات
Prestations en espèces	تقديمات نقدية
Prêt d'honneur	قرض إعانة
Prime de rééducation	مكافأة التأهيل المهني
Prise en charge	تمويل مالي
Prise en compte du voisinage	مراعاة حالة التجاور
Procedure de contestation préalable	إجراءات الاعتراض المُسْبَق
Procedure de reconnaissance	إجراءات التكييف
Professions liberales	مهن حرة

Protections individuelles	الحماية الفردية

-Q -

Qualification	تكييف

-R -

Réadaptation fonctionnelle	تأهيل طبي
Rechute	نكسة
Reclassement professionnel	تصنيف مهني
Reconnaissance implicite	اعتراف ضمني
Rééducation professionnelle	تأهيل مهني
Regime générale	نظام عام
Le régime social des indépendants	نظام الضمان الاجتماعي للمستقلين
Regime spéciale	نظام خاص
Registre des accidents bénins	سجل الحوادث غير الخطرة
Réinsertion dans l'activité d'origine	إعادة إدماج العامل في عمله الأصلي
Réinsertion professionnelle	إعادة الإدماج المهني
Réintégration professionnelle	إدماج مهني
Remboursement	رد المدفوعات
Rente	معاش
Réponse ministérielle	جواب وزاري
Responsabilité civile	مسؤولية مدنية
Responsabilité contractuelle	مسؤولية عقدية
Revalorisation	إعادة تقويم
Révision	مراجَعة
Risque couverts	أخطارٌ مشمولةٌ بالحماية
Risque professionnel	خطر مهني
Risque-profit	الغُنْم بالغُرم

-S -

Salaire de base	الأجر الأساس
Salaire de référence	الأجر المرجعي
Salarié agricole	عامل زراعي

Sanctions	عقوبات
Service mobile d'urgence et de réanimation	الخدمة المتنقلة لحالات الطوارئ والإنعاش
Seuil de risque	درجة الخطر الأدنى
Seuil d'exposition au risque	الحدُّ الأدنى للتعرض للخطر
Simultanéité	الترافق الزمني
Soin médical	العلاج الطبي
Souffrances physiques et morales	الآلام الجسدية والمعنوية
Sous-déclaration	كتمان الإبلاغ بالإصابة
Spatio temporel	المعيار الزمني المكاني
Stage de formation professionnelle	تدريب مهني
Stagiaire	متدرب
Subordination morale	التبعية المعنوية
Subrogation	حلول
Suicide	الانتحار
Suivi post-professionnelle	مراقبة طبية

-T -

Tableaux des maladies professionnelles	جداول الأمراض المهنية
La taille de l'entreprise	عدد عمال المنشأة
Tarif d'autorité	التعرِفة المحدَّدة
Tarif de responsabilité	تعرِفة المسؤولية
Tarification	التعرِفة
Taux Brut	المعدَّل الإجمالي
Taux collectif	معدَّل جماعي
Taux de la rente	نسبة المعاش
Taux médical	نسبة عجز طبية
Taux mixte	معدَّل مختلط

Taux professionnel	نسبة عجز مهني
Taux réel personnalisé propre	معدل حقيقي خاص
Taux uniforme	معدل موحد
Télétravail	العمل عن بعد
Temps de trajet	مدة اجتياز الطريق
Temps de travail	زمن العمل
Tendino-musculo-squelettiques	التهاب الوتر العضلي الهيكلي
Terme de l'indemnité journalière	أجَل التعويض اليومي
Théorie de la cause adéquate	نظرية السبب الملائم
Théorie de l'équivalence des causes	نظرية تعادل الأسباب
Ticket modérateur	بطاقة الخفض
Tiers payant	الغير المُلتزم بالدفع
Tiers resposabilité de l'accident	الغير المسؤول عن الحادث
Travail dissimulé	عمل غير نظامي
Travail temporaire	عمل مؤقت
Travaileur à domicile	عامل المنزل
Travailler pour son compte	عمل لحسابه الخاص
Travailleur indépendent	عامل مستقل
Travailleur occasionnel	عامل عرضي
Travaux domestiques	أعمال منزلية
Tribunal des affaires de la sécurité sociale	محكمة قضايا الضمان الاجتماعي
Tribunal du contentieux de l'incapacité	محكمة النزاعات المتعلقة بالعجز

-V -

Victime	مُصاب
Virus de l'immunodéficience humaine	نقص المناعة المكتسب
Violence	عنف

قائمة المراجع

أولاً– باللغة العربية:

أ– الكتب والرسائل العلمية:

المؤلفات العامة:

- **إبراهيم الغطريفي: العمل والإنتاج.** مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر /القاهرة، ط١، ١٩٥٦.
- **ابراهيم قويدر: دراسات في أنظمة الضمان الاجتماعي.** إدارة الترجمة العلمية والطباعة والنشر، المكتبة الأكاديمية/ الدقي، ١٩٩٢.
- **د.أحمد شوقي محمد عبد الرحمن: الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل.** المطبعة العربية الحديثة/ القاهرة، ١٩٧٩.
- **د.أحمد عبد الدائم: شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزام،** الجزء الأول: مصادر الالتزام، كلية الحقوق، جامعة حلب، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، ٢٠٠٧.
- **أحمد وليد سراج الدين: شرح قانون التأمينات الاجتماعية.** مكتبة دار الفتح/ دمشق، ١٩٦٩.
- **د.السيد محمد السيد عمران: الموجز في أحكام قانون التأمينات الاجتماعية.** دار المطبوعات الجامعية/ الإسكندرية، ٢٠٠٠.
- **انطوان قسيس: محاضرات في التشريعات الاجتماعية.** الكتاب الثاني، منشورات جامعة حلب، كلية الحقوق/ سورية، ١٩٦٦.
- **أنور العمروسي: قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية.** منشأة المعارف/الإسكندرية، ط١، ١٩٦٤.
- **جورج فريدمان، بيار نافيل: رسالة في سوسيولوجيا العمل.** ترجمة: يولاند عمانوئيل. ج ٢، منشورات عويدات/الجزائر، ط١،١٩٨٥.
- **حسن الفكهاني: ملحق المدونة العمالية في قانون التأمينات الاجتماعية الموحد رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩.** د. ن/ القاهرة، ط١، ١٩٦٠.
- **د.حسن عباس: النظرية العامة للتأمينات الاجتماعية، دراسة عامة لأصول التأمينات والمساعدات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن والشريعة الإسلامية.** منشأة المعارف/ الإسكندرية، ١٩٨٣.

- **حسين عبد اللطيف حمدان:**

أ- **الضمان الاجتماعي، فلسفة وتطبيق**. الدار الجامعية للطباعة والنشر/ بيروت، ط١، ١٩٨٦.

ب- **الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، دراسة تحليلية شاملة**. منشورات الحلبي الحقوقية/ بيروت،٢٠٠٣.

ج- **أحكام الضمان الاجتماعي**. الدار الجامعية للطباعة والنشر/ بيروت، ١٩٩٣.

د- **الضمان الاجتماعي في التشريع اللبناني**. مكتب كريدة إخوان/ بيروت، ١٩٨٥.

- **د.حسن علي خفاجي: الوجيز في التشريعات الاجتماعية في المجتمع السعودي**. شركة المدينة المنورة للطباعة والنشر/المدينة المنورة، ط١، ١٩٨٢.
- **خلف العبد الله: الأمن الاجتماعي بين الفقه والقانون**. مكتبة الفارس/دمشق، د. ت.
- **راغب بطرس وعبد العزيز رجب: شرح القوانين المنظمة لعقد العمل**. دار النشر للجامعات المصرية/ القاهرة،١٩٥٧.
- **رفيق سلامة: شرح قانون الضمان الاجتماعي**. د. ن/ بيروت، ط١، ١٩٩٦.
- **د.رمضان جمال كامل: موسوعة التأمينات الاجتماعية**. دار الألفي/ المنيا، ط١، ١٩٩٩.
- **زياد بلال: شرح قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته مع المراسيم والقرارات المنفذة له**. د. ن/ دمشق، ط١، ١٩٩٨.
- **سعد عبد السلام حبيب: شرح التأمينات الاجتماعية للقانون الموحد رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩**. د. ن/ دمشق، د. ت.
- **د.سعيد سعد عبد السلام: الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل**. منشورات كلية الحقوق، جامعة المنوفية/ مصر، ط١، د. ت.
- **سليمان الدوس: بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الاجتهاد المقارن**، الموسوعة العمالية، ج٣، مؤسسة النوري/ دمشق، ط١، ١٩٩٦.
- **شفيق طعمة: تشريعات العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية والقرارات المنفذة لها**. الفكر القضائي للنشر، دار الأنوار للطباعة/ دمشق، ط١، ١٩٨٢.
- **د. شواخ محمد الأحمد: قانون العمل "دراسة في ضوء القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والقوانين المُكمِّلة والمعدلة له"**. منشورات جامعة حلب، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، مركز التعليم المفتوح، ٢٠٠٦.
- **صبحي سلوم: شرح قانون التأمينات الاجتماعية**. د. ن،/ دمشق، ط١، ١٩٩٨.

- **صبري عبد المطلب سعيد: توسيع نطاق سريان أنظمة التأمينات الاجتماعية فـ ي الـ دول العربية.** منشورات منظمة العمل العربية، د. م. ن، ١٩٩٨.
- **د.عامر سلمان عبد الملك:**

أ- **التأمينات الاجتماعية في الدول العربية.** دار العلم للملايين/ بيروت، ط١، ١٩٩٠.

ب-**الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية**، المجلد الثاني. منشورات الحلبي الحقوقية/ بيروت، ١٩٩٨.

- **د. عبد الرحمن العيسوي: سيكولوجية العمل والعمال**، موسوعة كتب علم النفس الحـ ديث، دار الراتب الجامعية/ بيروت، د. ت.
- **د. عبد الرزاق حسين يس: الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعيـ ة طبقاً لتشريعات دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنة بالتشـ ريعات العربيـ ة الخليجيـ ة الأخرى والتشريع المصري**، الكتاب الأول، المجلد الثاني. كلية شرطة دبي، مطابع البيـ ان التجارية/ دبي، ١٩٩٢.
- **د. عبد اللطيف محمود آل محمود: التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسـ لامية.** دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع/ بيروت، ط١، ١٩٩٤.
- **د.علي حوات: الضمان الاجتماعي ودوره الاقتصادي والاجتماعي.** الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان/ مصراته، ليبيا، ط١، ١٩٩٠.
- **د.عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكـ ة العربيـ ة السعودية.** مطابع جامعة الملك سعود/ الرياض، ١٤١٧ هـ . -١٩٩٦م-.
- **فاروق الجابي: التأمينات الاجتماعية.** مطبعة الفرا، الاتحاد العـ ام لنقابـ ات العمـ ال فـ ي سورية، المعهد النقابي المركزي/ دمشق، ١٩٨٣.
- **-فؤاد العادل: مجموعة تشريعات العمل.** منشورات المطبعة الجديدة/ دمشق، ١٩٥٨.
- **كامل محمد بدوي: المرجع في التشريعات العمالية الموحدة، عقد العمل الفردي وتـ أمين إصابات العمل.** ج٢، مكتبة دار التأليف/ القاهرة، د. ت.
- **د.محمد الأمراني زنطار: التشريع الاجتماعي المغربـ ي.** المطبعـ ة والوراقـ ة الوطنيـ ة/ مراكش، ط٢، ١٩٩٩.
- **محمد الفولي: شرح قانون التأمين الاجتمـ اعي والتطبيقـ ات الحسـ ابية لنصوصـ ه.** دار الجامعة الجديدة للنشر/ الإسكندرية، ٢٠٠٠.

- **د.محمد حسن فايق: التأمينات الاجتماعية، المبادئ النظرية، الجوانب الرياضية.** كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود/ السعودية، ١٩٨٩.

- **د.محمد حسن قاسم:**

أ- **التأمينات الاجتماعية، النظام الأساسي والنظم المُكمِّلة.** دار الجامعة الجديدة للنشر/ الإسكندرية، ١٩٩٥.

ب- **التأمينات الاجتماعية.** دار الجامعة الجديدة للنشر/ الإسكندرية، ١٩٩٧.

- **د.محمد حسين منصور:**

أ-**التأمينات الاجتماعية "دراسة عملية للتشريعات الحديثة من خلال التطبيقات القضائية".** منشأة المعارف/ الإسكندرية، د. ت.

ب- **قانون التأمين الاجتماعي.** منشأة المعارف/ الإسكندرية، ١٩٩٦.

- **د.محمد حلمي مراد: قانون العمل والتأمينات الاجتماعية.** مطبعة نهضة مصر/ الفجالة، ١٩٦١.

- **د. محمد فاروق الباشا: التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية.** نشر الإدارة العامة للبحوث/ الرياض، ط١، ١٩٩٦.

- **د.محمد محمود المهدلي: مدخل في تشريعات الرعاية الاجتماعية.** المكتب الجامعي الحديث/ الإسكندرية، ١٩٩٧.

- **محمد مجدي البتيتي: التشريعات الاجتماعية.** المكتب الجامعي الحديث/ الإسكندرية، ٢٠٠١.

- **محمد نجيب توفيق: الخدمات العمالية بين التطبيق والتشريع.** مكتبة القاهرة الحديثة/ القاهرة، ط١، ١٩٦٧.

- **د.مصطفى كامل منيب: المبادئ القانونية في مواد عقد العمل.** دار الفكر العربي/ مصر، ط١، ١٩٥٣.

- **د. مصطفى محمد الجمال:**

أ- **الوسيط في التأمينات الاجتماعية.** د. ن/ الإسكندرية، ط١، ١٩٨٤.

ب- **التأمينات الاجتماعية.** الفتح للطباعة والنشر/د. ن، د. ت.

- **د.منير فريد الدكمي: شرح أحكام قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة١٩٧٥.** مطبعة مركز جامعة القاهرة/ القاهرة، ٢٠٠٠.
- **د.موسى عبود: دروس في القانون الاجتماعي.** المركز الثقافي العربـ ي/ بيـ روت، ط٢، ١٩٩٣.
- **ميشيل وحبيب أيوب عربش: شرح قانون التأمينات الاجتماعية**، دار العروبـ ـة للطباعـ ـة والنشر/ دمشق، ١٩٦٩.
- **هيام ملاط: الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية فـ ـي لبنـ ـان والشـ ـرق الأوسـ ـط.** منشورات الحلبي الحقوقية/ بيروت، ١٩٩٩.

المؤلَّفات المتخصِّصة:

- **خالد العنادي: إصابة العمل في ضوء اجتهادات مجلس الدولة السوري**، حلقة بحث غيـ ـر منشورة، دمشق، ٢٠٠٥.
- **د. رضوان الفيصل: إصابات العمل في سورية**، بحث علمي لنيل درجة الماجسـ ـتير فـ ـي الصحة الصناعية وطب العمال. جامعة دمشق، كلية الطب، مطبعـ ـة اليـ ـازجي/ دمشـ ـق، ١٩٨٩.
- **د. سلوى عبد العزيز مازن: ظاهرة إصابات العمل، تحليل اجتماعي مع بحث ميداني على عينة في إحدى الوحدات الصناعية في مدينة القاهرة الكبرى.** مكتبة نهضة الشرق، جامعة القاهرة/ القاهرة، ١٩٨٧.
- **سليمان الدوس: إصابة العمل في التشريع السوري في ضوء الاجتهاد المقارن**، الموسوعة العمالية. مؤسسة النوري/ دمشق، ط٢، ١٩٩٦.
- **د. فرج عبد القادر طه: سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل[دراسة نظرية وميدانيـ ـة]**، مجموعة علم النفس الإنساني. مكتبة الخانجي/ القاهرة، ١٩٧٩.
- **د.فرنان بالي: نظام طوارئ العمل في التشريع السوري والتشـ ـريع المقـ ـارن.** المطبعـ ـة المارونية/ حلب، ط١، ١٩٤٧.
- **محمد بلهاشمي التسولي: التعويض عن حوادث الشغل والأمـ ـراض المهنيـ ـة.** المطبعـ ـة والوراقة الوطنية / مراكش، ط٣، ١٩٩٩.
- **محمد عبد الله الظاهر: إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي فقهاً-تشريعاً-اجتهاداً.** د. ن/ الأردن، ١٩٩٤.
- **مصطفى صخري: أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعـ ـام.** مكتبة دار الثقافة/ عمان، ١٩٩٨.

ب-المقالات:

١- مجلة المحامون، شهرية تصدرها نقابة المحامين في الجمهورية العربية السورية:

- **جورج خربوط: التأمين الإلزامي الذي يغطي المسؤولية المدنية للمركبات**، السنة ٦٣، العددان[٧-٨] لعام ١٩٩٨.
- **حسن قصاص: طبيعة شمول مبدأ الحلول القانوني**، المادة ٤٦ من قانون التأمينات الاجتماعية، العددان [٩- ١٢] لعام ١٩٧٩.
- **سليمان الدوس:**

أ- الاختصاص القضائي العمالي في التشريع السوري بعد صدور القانون رقم ١ لعام ١٩٨٥، السنة ٦٠، العددان [٥-٦] لعام ١٩٩٥.

ب- أحكام العجز الكامل في التشريع العمالي السوري، العدد[٩] أيلول لعام ١٩٨٦.

ج-خدم المنازل، العددان [٣-٤] آذار، نيسان لعام ١٩٩٦.

د- أجر العاملين في القطاع الخاص عن العمل الإضافي وفي الأوقات الممنوعة وفي ظل عقد باطل في التشريع السوري، العددان [١١-١٢] لعام ١٩٩٧.

هـ -**إصابة الطريق والشرائط القانونية لاعتمادها**، العدد [٤] نيسان لعام ١٩٨٥.

ز- **احتشاء العضلة القلبية؛ متى يعتبر وفاة طبيعية ومتى يعتبر وفاة إصابة عمل**، العدد [١١] تشرين الثاني لعام ١٩٨٥.

- **شفيق حربا: إصابة العمل**، السنة ٥٦، الأعداد [٧-٨-٩] تموز، آب، أيلول لعام ١٩٩١.
- **د. عبد الرزاق الخطيب: الأمراض المهنية والقانون**، العدد [١١] تشرين الثاني لعام ١٩٧٤.
- **عثمان محمود: دعوى إصابة العمل في قانون التأمينات الاجتماعية**. العددان [١-٢] لعام ٢٠٠٩.
- **عواد الهزاع: التأمينات الاجتماعية وغرامة التأخير-تعليق على اجتهاد-**، السنة ٦٧، العددان [٥-٦] لعام ٢٠٠٢.

- **غسان الصابوني: التأمينات الاجتماعية وحق الحلول القانوني**، السنة ٤٤، العدد[١] لعام ١٩٧٩.
- **فؤاد هلال: دعاوى التأمينات الاجتماعية**، السنة ٣٤، العدد [١] كانون الثاني لعام ١٩٦٩.
- **مروان الحصري: طوارئ العمل وأمراض المهنة**، السنة ٣٥ العددان [١-٢] كانون الثاني، شباط لعام ١٩٧٠.
- **محمد رفيق البيطار: من يستحق التعويض الأدبي من جرّاء موت المصاب بحادث؟** السنة ٦٣، العددان [٣-٤] لعام ١٩٩٨.
- **نجاح حمشو: الإصابات المفتعلة**، السنة ٤٧، العدد[٨] آب لعام ١٩٨٢.
- **نصرت منلا حيدر: تعويض الضرر الذي أصاب المتوفى بحادث وتعويض الضـ ـرر الـ ـذي أصاب الورثة**، العدد -٦- لعام ١٩٦٩.
- **هاني بيطار: التعويض على العامل في حال مرض** المهنة، العدد [١٣] شباط لعام ١٩٤٩.

٢-مجلة التأمينات الاجتماعية الصادرة عن مؤسسة التأمينات الاجتماعية:

- **د.أكرم ريشة:**

أ- **التجربة السورية في مجال السمع أو الصمم المهني**، العدد [١٠] تشرين الأول لعام ٢٠٠٦.

ب- **حوادث العمل وتقدير العجز الناجم عنها**، العدد [٨] آذار لعام ٢٠٠٦.

ج- **المردود الاقتصادي والاجتماعي في الصحة والسلامة المهنية**، العدد [١٥] آذار لعام ٢٠٠٨.

ء- **الأسباب الرئيسة لإصابات العمل**، العدد [١٩] تموز لعام ٢٠٠٩.

- **ثناء درويش: توجه عالمي لتحريم الاسبستوس**، العدد [١٢] أيار لعام ٢٠٠٧.
- **خلف العبد الله: التهرب التأميني لا يعفي صاحب العمل من مسـ ـؤولياته**، العـ ـدد [٨] آذار لعام ٢٠٠٦.
- **ماجدة جبور: تعريف إصابات العمل في أنظمة التأمينات الاجتماعية العربية**، العـ ـدد [١٠] تشرين الأول لعام ٢٠٠٦.
- **ماهر الرهبان:**

أ- **الالتزامات المترتبة على المقاولين والمزايا التأمينية لعمال المقاولات**، العدد[١٢] أيـ ـار لعـ ـام ٢٠٠٧.

ب- **إصابة العمل في ظل القانون رقم ١٩٥٩/٩٢ وتعديلاته والقرارات الوزارية المنفذة له**، العدد [١١] شباط لعام ٢٠٠٧.

- **د. محمد الحلبي:**

أ- **الربو المهني**، العدد [١٠] تشرين الأول لعام ٢٠٠٦.

ب- **العقم المهني المنشأ عند العمال الذكور**، العدد [١٢] أيار لعام ٢٠٠٧.

ج- **نقص السمع المهني والوقاية منه**، العدد [٨] آذار لعام ٢٠٠٦.

- **محمود دمَّراني: متى تعتبر الإصابات القلبية والدماغية إصابة عمل؟** العدد [١١] شباط لعام ٢٠٠٧.
- **مصطفى الباش: أسباب الحوادث وإصابات العمل**، العدد [١١] شباط لعام ٢٠٠٧.
- **د.نبيل لقطينة: ارتفاع ضغط الدم -القاتل الصامت-** العدد [١٠] تشرين الأول لعام ٢٠٠٦.

<u>٣-مجلة العمال العرب الصادرة عن الاتحاد الدولي للعمال العرب</u>

- **د.عبد الرزاق الخطيب:**

أ- **الطب المهني في حوض البحر الأبيض المتوسط**، العدد [٢٦٢] لعام ١٩٨٦.

ب-**الأمراض المهنية الزراعية بشكلٍ عام**، العدد [٢٨١] لعام ١٩٨٨.

ج- **الأدوات والأعمال الزراعية**، العدد [٢٧٦] لعام ١٩٨٨.

د- **المرأة والصحة والسلامة المهنية**، العدد [٣٢٣] لعام ١٩٩٤.

هـ - **الآثار الصحية لإصابات العمل**، العدد [٣٧٩] تموز، آب، أيلول لعام ٢٠٠٥.

و- **الأخطار الصحية الناجمة عن آلات التصوير الضوئي وآلات النسخ وطرق حماية العاملين من هذه الأخطار**، العدد [٢٩٩] لعام ١٩٩٠.

ز- **الصحة والسلامة المهنية للعاملين في قطاع المصارف والتأمين والمالية العرب**، العدد [٢٩٤] لعام ١٩٩٠.

- **د.سمير رجب سليم:**

أ-**تشريعات سلامة وصحة المرأة العاملة في مصر**، العدد [٣٣٠] نيسان، أيار لعام ١٩٩٥.

ب-**خدمات الصحة المهنية المقدمة للعمال**، العدد [٣٣٣] تشرين الأول والثاني لعام ١٩٩٥.

- **سيف الدين هيتو: أحكام إصابات العمل في أنظمة الضمان الاجتماعي العربية**، العدد [٣٠٢] لعام ١٩٩١.
- **الاضطرابات النفسية في أمكنة العمل مشكلة تحتاج إلى حل**، لم يَرِد اسم كاتب المقالة، العدد [٢٧١] لعام ١٩٨٧.
- **التكنولوجيا الجديدة – المخاطر المهنية الجديدة أهي أوهام أم حقيقة واقعة؟** لم يَرِد اسم كاتب المقالة، العدد [٢٦٨] لعام ١٩٨٧.

- **التأثير النفسي والسلوكي للرصاص على عمال الطباعة**، لم يرد اسم كاتب المقالة، العـ ـدد [٣٣٢] لعام ١٩٩٥.

٤-مجلات متفرقة:

- **د. باسم محمد شهاب: الأبعاد الرئيسة للفحص الطبي للعامل فـ ـي منظومـ ـة التشـ ـريعات العربية**، مجلة القانون، كلية الحقوق، جامعة البحرين، المجلد الرابع، العدد [١] كانون الثاني لعام ٢٠٠٧.
- **د. جلال محمد إبراهيم: الحادث أثناء وبسبب العمل، دراسة مقارنة مع التركيز على أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي.** مجلة الحقوق، كلية الحقـ ـوق، جامعـ ـة الكويـ ـت/ الكويت، العدد [٢] حزيران لعام ١٩٨٧.
- **د.عدنان سرحان: تطوير نظام التعويض عن إصابات العمل بين الترقيع والحلول الجذرية**، دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والإماراتي. مجلة الشريعة والقانون/ الإمارات العربية المتحدة، العدد [٣١] تموز لعام ٢٠٠٧.
- **د.فؤاد مرسي: أساس التعويض عن إصابات العمل.** مجلة القانون والاقتصاد، صادرة عن كلية الحقوق بجامعة فؤاد الأول/الجيزة. القسم الثالث، العدد [١] آذار لعام ١٩٥٢.
- **محمد قربيش: دور فعال للتأمينات الاجتماعية في تطـ ـوير خـ ـدمات الصـ ـحة والسـ ـلامة المهنية.** العروبة، يومية سياسية تصدر عن مؤسسة الوحدة للصحافة والطباعة والنشر، ١٤ تشرين الثاني لعام ٢٠٠٥ .www.ouruba.alwehda.gov.sy.
- **محمود سالم: حقوق إصابات العمل للعاملين بالقطاع الأهلي والنفطـ ـي**، مجلـ ـة العامـ ـل/ الكويت،٢ نيسان لعام ٢٠٠٧. www.ktuf.org.
- **الساتورنيزم، المرض المهني القاتل للعاملين في صناعة الرصاص.** جريـ ـدة المناضـ ـل، جريدة عمالية تصدر في المغرب، الاثنين ١٦ تموز لعـ ـام ٢٠٠٧. www.almounadil-a.info

ج – المنشورات:

١-المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في سوريَة:

- **بعض الإيضاحات والإرشادات العامة بشأن قانون التأمينات الاجتماعية.** منشورات مؤسسة التأمينات الاجتماعية/ القاهرة، ١٩٦٣.

- **ملحق دليل الشؤون الطبية لعام٢٠٠٧ [مراسيم-قرارات-تعاميم].** إعداد مديرية الشؤون الطبية، المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية السورية/ دمشق،٢٠٠٧.

٢-المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية:

- **ندوة حول التسممات المهنية في الوطن العربي وطرق الحماية منها.** دمشق ٢١ -٢٥ أيار، ١٩٩٥.
- **دور مؤسسات التأمينات والضمان الاجتماعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.** منظمة العمل العربية/دمشق، ١٩٩٥.
- **الوقاية من حوادث العمل**، دراسة مقدمة لمؤتمر العمل العربي في دورته الـ ٢٣ في القاهرة ١٧-٢٣ آذار، منشورات المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية/ دمشق، ١٩٩٦.

٣-المركز العربي للتأمينات الاجتماعية:

- **الآثار الاقتصادية والاجتماعية لإصابات العمل[نماذج من الدول العربية]**، إعداد: خلف العبد الله./ الخرطوم، ٢٠٠٥.
- **تأمين إصابات العمل [دراسة مقارنة في ١٠ دول عربية]**، إعداد: عباس محمد سعيد، مطبعة التمدن المحدودة/ الخرطوم، ١٩٨٤.

٤-مكتب العمل الدولي:

- **العمل في المنزل**، منشورات مكتب العمل الدولي، التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي لدورة ١٩٩٥/٨٢/ جنيف، ١٩٩٥.
- **الضمان الاجتماعي**. منشورات مكتب العمل الدولي، البرنامج الدراسي للعمال/ جنيف، ١٩٥٧.
- **مخاطر العمل تقتل الملايين وتكلف المليارات**، مجلة عالم العمل، إعداد المكتب الإقليمي للدول العربية في بيروت التابع لمنظمة العمل الدولية/ بيروت، العدد [٤٧] آب لعام ٢٠٠٣.www.ilo.org
- **مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية**، إعداد مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية/ المنامة، العدد [١٥] كانون الثاني لعام ١٩٩٠.

د – اجتهادات المحاكم:

١–محكمة النقض السورية:

– اجتهاد الهيئة العامة لمحكمة النقض السورية في القضايا المدنية والتجارية والجزائية ومخاصمة القضاة، إعداد: شفيق طعمة، دار الصفدي/ دمشق، ٢٠٠٠.
– الموسوعة القانونية–قانون العقوبات. ج١، م١، إعداد: أنس كيلاني، مؤسسة العلاقات الاقتصادية والقانونية/ دمشق، ١٩٧٦.
– مجموعة القواعد القانونية الصادرة عن الهيئة العامة لمحكمة النقض السورية من عام ١٩٦٢ حتى ٢٠٠٥، إعداد: وسيم الأحمد. منشورات الحلبي الحقوقية/ دمشق، ٢٠٠٨.

٢– محكمة النقض اللبنانية:

– المصنف في قضايا العمل والضمان الاجتماعي، تصنيف الاجتهادات الصادرة بين ١٩٤٧–٢٠٠٢. إعداد: د.عفيف شمس الدين، د. ن/ بيروت، ٢٠٠٢.
– الموسوعة القضائية، العمل والعمال، نصوص قانونية واجتهادات لبنانية وأجنبية، الكتاب الخامس، إعداد: نزيه شلالا، د. ن / لبنان، ١٩٨٧.
– قضايا العمل ١٩٩٢–١٩٩٤، ط١، إعداد: نبيلة زين، د. ن / لبنان، ١٩٩٤.
– قضايا العمل، اجتهادات، نزاعات عمل فردية وجماعية، نصوص قانونية أساسية مع آخر تعديلاتها، إعداد: نبيلة زين، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع/ بيروت، ط١، ١٩٩٢.

٣–محكمة النقض المصرية:

– أحكام النقض العمالية والمدنية والجنائية في التأمين الاجتماعي مُعلّقاً عليه طبقاً لقانون التأمين الاجتماعي الجديد رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المُعدّل بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧، إعداد: محمد فهيم أمين، دار الثقافة العربية للطباعة/ القاهرة، ١٩٧٧.
– أحكام النقض في قوانين التأمين الاجتماعي، نظام العاملين بالقطاع العام متضمناً أحدث الأحكام حتى يونيو ١٩٨٥، إعداد: محمد أحمد عابدين، منشأة المعارف/ الإسكندرية، ١٩٨٦.
– الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية، الإصدار المدني، ملحق رقم ٣. إعداد: حسن الفكهاني وعبد المنعم حسني، الدار العربية للموسوعات/ القاهرة، ١٩٨٥.
– قضاء النقض في التأمينات الاجتماعية–مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض خلال ٦٧عام ١٩٣١–١٩٩٧، إعداد: سعيد أحمد شعلة، منشأة المعارف/ الإسكندرية، ١٩٩٨.

- مجموعة تشريعات العمل والتأمينات معلقاً عليها بأحكام القضاء وأقوال الفقه اء ومقارن ةً بالنصوص الملغاة، إعداد: أحمد حسين، مطبعة مصر/ القاهرة، ١٩٦٠.
- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع لمجلس الدولة معلقاً عليها من عشر سنوات - كانون الثاني ١٩٦٠-كانون الثاني ١٩٧٠- ج١. إعداد: أحمد سمير أبو شادي، مؤسسة دار التعاون للطبع والنشر/ القاهرة، ١٩٧١.
- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة النقض في خمسين عاماً-١٩٣١ حت ى ٣١ كانون الأول ١٩٨١ وملحق بمبادئ ١٩٨٢ حتى ١٩٨٥، ج٦. إعداد: أنور طلبة، دار نشر الثقافة/ الإسكندرية، ١٩٨٥.
- المجموعة الدائمة في الأحكام العمالية. إعداد: حسن الفكهاني وحسن شد كري، دار النش ر للجامعات المصرية/ القاهرة، ١٩٥٥.
- موسوعة قضاء النقض العمالي، مجموعة المبادئ العمالية التي قررتها محكمة النقض خلال ٥٥ عام [الأعوام١٩٣١-١٩٨٦] في منازعات العمل ونظ م الع املين بالقط اع الع ام والتأمينات الاجتماعية. إعداد: سعيد أحمد شعلة، منشأة المعارف/ الإسكندرية، د. ت.
- الموسوعة الحديثة في أحكام النقض لعام ١٩٩٨ج ٢. إعداد: د.عزت الدسوقي، دار محمود للنشر والتوزيع/ د. م. ن، ط١، ٢٠٠٠.
- قضايا التعويضات. إعداد: عبد العزيز سليم، د. ن/ القاهرة، ط٣، ١٩٩٦.

<u>هـ .- التقنينات:</u>

- التقنين المدني السوري، تشريعات العمل والعمال والتأمينات الاجتماعية والقرارات المنف ذة لها. ملحق ج٦، إعداد: شفيق طعمة وأديب استانبولي، المكتبة القانونية/ دمشق، ١٩٩٧.
- قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقانون ٩٢ لعام ١٩٥٩ وتعديلاته بالقانون ٧٨ ت اريخ ٢٠٠١/١٢/٣١، إعداد: محمد الحكم جركو، دار الصفدي/ دمشق، ٢٠٠٢.
- مجموعة ملحق قانون أصول المحاكمات الجزائية، إعداد: أديب اس تانبولي، دار الأن وار للطباعة/ دمشق، ١٩٨٧.
- قانون التأمين الاجتماعي معدلاً حتى عام ٢٠٠٢ الصادر بالمرسوم بقانون رقم ١٩٧٦/٢٤ وتعديلاته. منشورات الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في البحرين، ١٩٩٥.
- قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ حسب آخ ر التع ديلات، إعداد: أسامة أحمد شتات، دار الكتب القانونية/ د. م. ن، ٢٠٠٣.

- موسوعة قوانين التأمين الاجتماعي للعمال وأصحاب الأعمال وغيرهم والادخار والمعاشات الاستثنائية والعسكرية والقرارات الوزارية المنفذة لها، ج١، إعداد: محمد فهيم أمين، ع الم الكتب/ القاهرة، د. ت.
- قانون التأمين الاجتماعي لسنة ١٩٩٠ معدلاً حتى عام ٢٠٠٤. منشورات الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي/ الخرطوم، ٢٠٠٤.

و- المواقع الالكترونية الرسمية:

المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية السورية	www.taminat.gov.sy
الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي اللبناني	www.cnss.gov.lb
المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الأردنية	www.ssc.gov.jo
المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية اليمنية	www.gcssye.org
المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية السعودية	www.gosi.gov.sa
الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في البحرين	www.gosi.org.bh
مجلس النواب التونسي	www.chambre-dep.tn
وزارة العدل في المملكة المغربية	www.justice.gov.ma
وزارة العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة	www.mol.gov.ae
شبكة المعلومات القانونية لدول مجلس التعاون الخليجي	www.gcc-legal.org
قاعدة التشريعات والاجتهادات المصرية	www.arablegalportal.com
اللجنة الشعبية العامة للعدل في ليبيا	www.aladel.gov.ly
الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية	www.dahcha.com
الموقع الالكتروني للأستاذ محمد حامد الصياد، وكيل وزارة التأمينات الاجتماعية بمصر سابقاً.	www.elsayyad.net

ثانياً – باللغة الفرنسية:

أ–الكتب:

- **AUBIN [Gérard] et BOUVERESSE[Jacques]: Introduction historique au Droit du travail.** Presses universitaires de France, PUF/Paris, 1e, 1995.
- **BUHL[Michel] et CASTELLETTA[Angelo]: Accident du travail, Maladie professionnelle**, Procédure, indemnisation, Contentieux, DELMA, Dalloz/Paris, 2e, 2004.
- **DUPEYROUX [Jean-Jacques]: Droit de la Sécurité Sociale.** Précis Dalloz/Paris, 1998.
- **DURAND.P: La politique contemporaine de la sécurité sociale**, Dalloz, 1953.
- **Yves. SAINT-JOURS: La faute dans le droit général de la sécurité sociale**, LGDJ, Paris, 1972.

ب–المقالات:

Droit social:

- **BETEMPS [Jean-Marc]: L'amélioration de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles**. n°2, février, 1993.
- **BLANDIN [Marie -Chantal]: Panorama de l'assurance contre les accidents du travail dans les pays de l'union européenne**. n°7-8, juill-août, 1998.
- **BOUGEOT [Silvie], BLATMAN [Michel]: De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit à la santé des salariés**. n°6, juin, 2006.
- **-DUPEYROUX [Jean-Jacques]: Améliorer la législation des accidents du travail, faux problèmes et vrais impasses**. n°9-10, sept-oct, 1990.
- **FAVENNEC-HERY [Françoise]: L'obligation de sécurité du salarié**. n°6, Juin, 2007.
- **-LYON-CAEN [Arnaud]: Une révolution dans le droit des accidents du travail**. n°4, avril, 2002.
- **PELLET [Remi]: L'entreprise et la fin du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles**. n°4, avril, 2006.
- **MILET [Laurent]:**
- **a - Accident du travail: de l'accident survenu sous la subordination de l'employeur à l'accident survenu par le fait du travail**. n°7-8, juill-août, 2007.
- **b -Les voies de la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles.** n°9-10, sept-oct, 2002.
- **-TABUTEAU [Didier]: Vers une réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles ?** n°3, mars, 2001.

Dalloz:

-SAINT-JOUR S[Yves]:

A- Les CPAM et la présomption d'imputabilité en matière d'accidents du travail. n°43, 2000.

b -Le défaut de déclaration de l'accident par l'employeur et ses conséquences. n°7,2002.

La semaine juridique:

-LAGARDE [Xavier]:L'indemnisation des maladies professionnelles et préscription. La semaine juridique, édition générale-Doctrine I.159, n°37, 10 sept, 2003.

-POCHET [Patricia]: La protection du salarié victime d'un accident du travail. La semaine juridique, Enterprise et affaires. n° 49, déc, 2000.

-SAINT-JOUR[Yves]:

A -Arrêt: Cass.soc., 13 oct, 1994.La semaine juridique, édition générale. n°19-, 1995.

b - Arrêt: Cass.soc., 13 juill, 1994.La semaine juridique, édition générale. n°18-, 1995.

Liaisons sociales:

- **-BENOIT [Mélanie]: L'incidence d'une faute**, n° 9451, mars, 1985.
- **DEVILLECHABROLLE [Valérie]: La santé des salariés menacé, Attention produits dangereux**. déc, 1999.
- **-HESSE [Philippe-Jean], MEYER[Francis] et CHAUMETTE[Patrick]: Améliorer la législation des accidents du travail.** Liaisons sociales, Document. n°126/90, jeudi, 22 nov, 1990.
- **LEROY [Catherine]: Ces méthodes qui vous rendent malades.** déc, 1999.

Archives des maladies professionnelles et de l'environnement:

- **CHOUDA [D]: Critères de reconnaissance des maladies professionnelles.** n°4-61, 2000.
- **MARGRAFF [A] et GRASER[M]: Prise en charge du suicide au titre de la réglementation sur les accidents du travail.** n°67-3, 2006.

Archives des maladies professionnelles et de médicine du travail:

- **GALY [B], GENESIO[D] et RAT DE COQUARRT[M]: Les accidents du travail, leurs causes et leurs conséquences**. n°59-4, 1998.
- **VANDENTORREN [S]:L'imputabilité des Cancers d'origine professionnelle**. n°4, 2004.

Le journal électronique: www.village-justice.com

- **BRAZ [Céline]: Entre accident du travail et accidents de trajet: Les incidences de la qualification.** 23/06/2003.
- **DUPONCHELLE [Patrice]:L'inaptitude du salarié: Droits et devoirs de l'employeur.** 20/04/2006.

- **HAUTRIVE [Eric]: La maladie professionnelle à l'épreuve de la santé publique.** 19/09/2006.
- **MEISART [François]: Les responsabilités civiles de l'employeur en matière d'hygiène de sécurité et de conditions de travail.** 10/05/2004.
- **VEERAPEN [Jennifer]: Le suicide lié au travail**.26/04/2007.
- **[RAVALEC]:**

a- Les accidents du travail. 26/06/2002.

b - Accidents du travail et télétravail: quelle responsabilité pour l'employeur. 17/03/2003.

ROCHEBLAN [Eric]:

a- Les temps de trajet considérés comme temps de travail effectif. 8/10/2002.

b - Accident du travail, déclarez d'abord, contestez ensuite. 27/6/2002.

- **L'indemnisation de l'accident du travail.** Texte proposé par -Ligissimo.com-[site d'informations et d'actualités en droit du travail]. 5/02/2003.

****

- **BADEL [Maryse]: La notion de risque professionnel, état des lieux à la lumière des évolutions récentes.** Revue de Droit Sanitaire et Social, n°40, janvier-mars, 2004.
- **-BERT [Claudie]: L'accident du travail: Une erreur plus collective qu'individuelle.** Journal de Sciences Humaines. n°178, janvier, 2007.
- www.scienceshumaines.fr
- **CAVACIUTI [Roch]: Une meilleure protection pour les salariés en mission, victimes d'un accident.** 21/09/2001. Cabinet CERCO. www.juridique.net.
- **COEURET [M. Alain]: La responsabilité du salarié en matière de sécurité et prévention des risques professionnels**. www.courdecassation.fr.
- **DORLET [Jean-Michel]: Tentative de suicide hors travail consécutive à un harcèlement moral.** 11/3/2007. www.wikio.fr
- **DUVIVIER [Marc]: Le régime des accidents du travail**.10/10/2003.
- www.cfdt.fr
- **GRAUW [Vincent de]: Accident du travail**. Le site de Fondation Kastler
- www.fnak.fr
- **GRASER [M], MANAOUIL[C], DOUTRELLOT[C] et JARDE [O]: La faute inexcusable de l'employeur suite aux arrêts du 28 février 2002 de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation.** Journal de médecine légale, n°7-8, 2003.
- **GRASER [M], MANAOUIL[C] et JARDE [O]: La faute inexcusable de l'employeur dans la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles**. Revue de Médecine et Droit, n°69, 2004.

- **HELDERLE [Rodolphe]: Suicide au travail: Le risque judiciaire plan**. 27/8/2007. www.novethic.fr
- **LE ROUX [Dominique]: Amiante: La faute inexcusable des entreprises devient quasi automatique.** Revue du Moniteur des Travaux Publics et du Bâtiment. n°5128, mars, 2002.
- **LETOURNEUX [Véronique- Daubas] et THEBAUD-MONY [Annie]: Les angles morts de la connaissance des accidents du travail.** Revue de Travail et Emploi. n°88, oct, 2001.
- **MASSE.[M]: Les revendications de l'ANDEVA**. 26/04/2007. www.andeva.fr
- **MARTIN [Hubert]: La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.** Revue Française des affaires sociales. n°4, 1980.
- **MIGLIETTI [Jean-Marc]: Rechute d'accident du travail chez un nouvel employeur et licenciement.** 16/04/2007. www.miglietti.fr
- **MORVAN [Patrick]: Le suicide des salariés**. 20/05/2007. www.patrickmorvan.fr
- **NEGRONI [Angélique]: La route, principale cause des accidents du travail.** Journal du Figaro, 25/05/2007. www.ressource.solidaire.fr
- **Pierrette [TRILHE]: Maladie professionnelle, Maladie à caractère professionnel.** novembre, 2004. www.bossonsfute.fr
- **PEYRETHON [D] et CHOUDAT [Dominique]: Accidents du travail et maladies professionnelles, définitions.** Revue du Praticien, n°53-20, 2003.
- **PRADIGANC [Frédérique]: Inventaire des textes réglementaires relatifs aux accidents du travail et maladies professionnelles.** Revue de Technique de l'ingénieur, sécurité et gestion des risques. n°3165, SE1, 2003.
- **SAINT-JOUR [Yves]: Une création continue: L'accident de trajet.** Jurisclasseur Périodique, doctrine, 1972.
- **SCALBERT[D.J]: Accidents du travail et maladies professionnelles.** Revue de l'Homme et Fonderie, n°254, avril, 1995.
- **SIELLAN [Hubert]: Évolution de l'indemnisation des maladies professionnelles.** Revue de preventique, Grenoble, n° 6, août-sept, 1993.
- **TOUBOUL [Sylvie]:Le régime des maladies professionnelles.** 24/09/2003. www.novethic.fr
- **WERY [Etienne]: Télétravail: Une cadre juridique complet se met en place dans les pays européens.** 9/2/2006. www.droit-technologie.org
- **YIM [Nolsima]: La tendinite reconnue comme un accident du travail.** Journal de nouvelles CSQ. Mai, juin 2003. www.csq.qc.net
- **VOIRIN [Michel]: Les accidents du travail et les maladies professionnelles.** L'encyclopédie française. CD ROM. version10, 2008.
- **Handicap et accident du travail**, le site des personnes handicapées, www.handroit.com.

ج- التقارير:

- Rapport 1992 de la cour de cassation: accident de trajet, accident du travail, accident de mission. Liaisons sociales, législation sociale.1993, juin, 6872.
- Rapport: Spécificités de la prise en charge des accidents du travail et des maladies professionnelles par notre système de protection sociale, préparé par: DELSOL [Marion] et TURQUET[Pascale], Colloque international, Paris université, 11-12-13, sept, 2006. www.cnrs.fr
- Rapport de M.TREDEZ sur l'arrêt du 24 juin 2005. Bulletin d'information n°625 du 15-9-2005. www.courdecasation.fr.
- Rapport: avis n°2004-06-07-0040003, obs de M.DOMINGO, M. Lesueur DE GIVRY. www.ccourdecassation.fr.
- Rapport: Avis de Mme BARRAIRON sur l'arrêt du 24 juin 2005. Bulletin d'information n°625 du 15-9-2005. www.courdecasation.fr.

د- المنشورات:

INRS [INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE ET DE SECURITE]:

www.inrs.fr

a-Acte suicidaire et accident du travail.

b-Cancer de la vessie d'origine professionnelle. Colloque au 16/03/2007.

c-Introduction aux maladies professionnelles. Dossier Aide-mémoire juridique. juill, 2003.

d-Malaise suivie ou non de décès survenu au temps et au lieu du travail. Fiche n° 1.

CNAMTS [LA CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE MALADIE DES TRAVAILLEURS SALARIES]:

www.cnamts.fr

a-Procédure indemnités en capital et rentes des accidents du travail et des maladies professionnelles. La Charte des ATMP.

b-Réinsertion professionnelle des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. La Charte des ATMP. avril 2007.

LE JOURNAL DU MEDIATEUR DE LA REPUBLIQUE:

www.**mediateur**-republique.fr

a- Accident du travail et maladies professionnelles, l'indispensable réforme. n°23, nov, 2006.

b-Harcèlement moral: maladie professionnelles ou accident du travail. n°23, nov, 2006.

****

- Accident de mission et accident de trajet. Le journal de CRAM Aquitaine, prév 306. février, 2007. www.cramaquitaine.fr
- Accident du trajet. Publication de MISSOC.Système d'information mutuelle sur la protection sociale dans les États membres de l'UE et de l'EEE. www.missoc.fr
- Accident du travail, accident du trajet, accident de mission: Le point. Dossier expertise publié par l'OGACA [Agence conseil auprès des entreprises culturelles]. www.ogaca.org
- Accident du travail. Publication du CCIP [Chambre de commerce et d'industrie de Paris], n°8, oct, 2004.
- La gestion des accidents de trajet. Publication du CCIP. www.ccip.fr
- Accident et conditions de travail. Publié par le DARES. n° 31.2. août, 2007. www.dares.fr
- Actualité de l'anarcho-syndicalisme, accident du travail=terrorisme patronale Publié par l'CNT-AIT. 22/04/2003. www.cntait.fr
- Alcool, travail, emploi, alcool et situation à risque. Le site de l'État généraux de l'Alcool. www.etatsgenerauxalcool.fr
- Elargissement de la notion d'accident du travail. La lettre juridique de l'OPPBTP, Bimestriel, n°4, mai, 2007. www.oppbtp.fr

هـ . – اجتهادات محكمة النقض الفرنسية:

- Jurisprudence française 1807-1967. Tome I /Paris.1967.
- Juris-Classeur de la Sécurité sociale/Paris.1984.

و– المواقع الالكترونية الرسمية:

- الموقع الالكتروني الرّسمي للقانون الفرنسي:

www.legifrance.fr

- الموقع الالكتروني الرّسمي لمحكمة النقض الفرنسية

www.courdecassation.fr

- مواقع الكترونية تتضمن اجتهاداتِ المحاكم الفرنسية:

Davidtate.com

Lexis nexis.fr

Lexinter.net

Chsct.com

Service public.fr

Servicepubliclocal.com

Senat.fr

- الموقع الالكتروني الرّسمي لتأمين إصابة العمل

www.risquesprofessionnels.ameli.fr

الفِهرس

الباب الثاني

النطاق الموضوعي لتطبيق النظام القانوني لإصابة العمل

جامعة حلب

كلية

الحقوق

النظام القانوني لإصابة العمل

دراسة مقارنة

أطروحة أعدت لنيل درجة الدكتوراه في القانون الخاص

إعداد

رشا عبد القادر رحال

عضو هيئة تعليمية- كلية الحقوق بجامعة دمشق

إشراف

الدكتور شواخ الأحمد

الأستاذ المساعد في قسم القانون الخاص في كلية الحقوق بجامعة حلب

١٤٣١هـ/٢٠١٠م

Université D'Alep

Faculté de Droit

Le régime juridique des Accidents du travail et des Maladies professionnelles

Etude comparée

Présentée par

RAHHAL. Racha

Sous la Direction de

Prof. AL-AHMAD. Chawakh

٢٠١٠ /1431

جامعة حلب

كلية الحقوق

النظام القانوني لإصابة العمل

دراسة مقارنة

إعداد

رشا عبد القادر رحال